



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-17

7 mai 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-17 du 7 mai 2022

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	107

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-17 du 7 mai 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 176 Pharmaceutique-industrie : avenant du 3 mars 2022 à l'accord collectif du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance des salariés.....	5
IDCC 714 Métallurgie (Moselle) : accord de méthode du 15 mars 2022 relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale.....	14
IDCC 787 Experts-comptables : accord de branche du 4 mars 2022 relatif à l'incitation au télétravail.....	20
IDCC 943 Métallurgie (Calvados) : accord du 7 mars 2022 sur les rémunérations minimales hiérarchiques et les salaires minimaux annuels garantis	25
IDCC 1267 Pâtisserie : adhésion par lettre du 7 mars 2022 de la CNGF à la convention collective nationale de la pâtisserie ainsi qu'à l'ensemble des avenants et accords attachés en vigueur.....	35
IDCC 1267 Pâtisserie : avenant n° 96 bis du 21 mars 2022 relatif à la grille nationale des salaires 2022	36
IDCC 1315 Métallurgie (Haute-Marne – Meuse) : avenant du 4 mars 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles.....	40
IDCC 1315 Métallurgie (Haute-Marne – Meuse) : avenant du 4 mars 2022 relatif à la valeur du point.....	43
IDCC 1365 Métallurgie (Meurthe-Moselle) : accord de méthode du 15 mars 2022 relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale.....	45
IDCC 1431 Optique-lunetterie-détail : accord du 17 mars 2022 relatif aux salaires minima	51
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel.....	53
IDCC 1486 Bureau-études-techniques : avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	56
IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN	59

IDCC 1486 Bureaux-études-techniques : avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques	64
IDCC 1577 Métallurgie (Hérault-Aude-Pyrénées-Orientales) : avenant du 22 février 2022 relatif aux salaires	67
IDCC 1604 Métallurgie (Rouen et Dieppe) : avenant du 8 avril 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales conclues dans le champ de la convention collective du 1 ^{er} juillet 1991	71
IDCC 1885 Métallurgie (Côte-d'Or) : avenant n° 2022-01 du 25 mars 2022 relatif aux salaires 2022	74
IDCC 1987 Pâtes-alimentaires-sèches-couscous : avenant n° 2022-01 du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités	80
IDCC 2003 Métallurgie (Vosges) : accord de méthode du 15 mars 2022 relatif aux négociations territoriales des partenaires sociaux visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale	84
IDCC 2216 Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire : avenant n° 84 du 8 avril 2022 relatif aux salaires minima conventionnels.....	90
IDCC 2579 Métallurgie (Loir-et-Cher) : avenant du 4 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	94
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 5 du 16 mars 2022 à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé	96
 Accord(s) professionnel(s)	
Hospitalisation privée : accord du 1 ^{er} mars 2022 relatif à la CPNE-FP.....	101

Brochure n° 3104 | Convention collective nationale

IDCC : 176 | **INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

Avenant du 3 mars 2022

à l'accord collectif du 9 juillet 2015
relatif au régime de prévoyance des salariés

NOR : ASET2250537M

IDCC : 176

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

LEEM ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC Chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

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

Article 1^{er} | Modification des articles 11, 12 et 13

Les dispositions des articles 11, 12 et 13 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 11 | Bénéficiaires du régime et affiliation obligatoire

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

Le terme de bénéficiaire s'applique à toutes les dispositions du présent accord et de ses avenants.

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

Toutefois, la suspension du présent régime de protection sociale ne joue pas pour les bénéficiaires dont les périodes de suspension sont indemnisées ou en cas d'activité partielle telle que prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail. L'indemnisation peut prendre la forme :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- et/ou d'indemnités journalières (d'une rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire ;
- et/ou d'indemnités journalières complémentaires (d'une rente d'invalidité ou d'incapacité complémentaire) au régime obligatoire, financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- et/ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, d'un maintien, total ou partiel, de revenus, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'entreprise, qu'elles soient versées directement par cette dernière ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Les revenus de remplacement, quelle que soit leur dénomination, versés par l'employeur comprennent notamment :

- l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du code du travail ;
- la rémunération versée pendant la période excédant le préavis du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du code du travail ;
- l'indemnité d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5 ;
- la rémunération versée au titre d'un dispositif de préretraite prévu par accord d'entreprise (congé de fin de carrière, cessation anticipée d'activité...).

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

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

Article 12 | Adhérents à titre facultatif

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité, en contrepartie d'une cotisation spécifique appelée par l'assureur, sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :

- le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en nature de la sécurité sociale, autres que ceux définis à l'article 17.1 ;
- les salariés ayant leur contrat de travail suspendu, autre que ceux définis à l'article 11, notamment dans le cadre de congé parental total, de congé sans solde, de congé sabbatique et de congé de formation individuel non indemnisé ;
- les stagiaires dès lors qu'ils bénéficient d'un régime de base de sécurité sociale leur offrant des prestations en nature ;

- les enfants de l'assuré, de son conjoint, ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un pacte civil de solidarité (Pacs), dès lors qu'ils viennent de finir leurs études et qu'ils justifient d'être inscrits comme demandeurs d'emploi, même non indemnisés. Cette adhésion doit intervenir dans les 6 mois qui suivent le terme de leurs études. Cette adhésion est limitée à 24 mois même non consécutifs ;
- les enfants de l'enfant couvert par le régime au titre d'ayants droit d'un assuré.

Peuvent adhérer au régime des anciens salariés, selon les modalités prévues par l'accord du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés :

- en cas de décès de l'assuré, les bénéficiaires de la rente éducation ou de la rente temporaire de conjoint ou ceux qui auraient pu en bénéficier si l'option correspondante avait été choisie par l'assuré ; cette adhésion doit intervenir dans les 6 mois du décès, tel que prévu par l'accord collectif du 22 juin 2007 sur le régime frais de soins de santé des anciens salariés. En tout état de cause, l'adhésion des intéressés au régime des anciens salariés cesse au même moment que le bénéfice de la rente éducation ou de la rente temporaire de conjoint.

Le montant de la cotisation appelée par l'assureur auprès de l'assuré est fixé après consultation du comité paritaire de gestion du régime de prévoyance.

Article 13 | Assiette et base des cotisations

13.1. Assiette et base des cotisations

13.1.1. Assiette annuelle des cotisations

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

Bien que non qu'il soit ou non soumis à cotisation de sécurité sociale, est également intégré dans l'assiette des cotisations, tout autre revenu de remplacement, quelle que soit sa dénomination, versé par l'employeur en cas de suspension du contrat de travail, et notamment :

- l'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du code du travail ;
- la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du code du travail, versée pendant la durée excédant le préavis ;
- l'indemnité d'activité partielle prévue à l'article L. 5122-1 du code du travail et l'allocation complémentaire prévue à l'article L. 3232-5 ;
- la rémunération versée au titre d'un dispositif de préretraite prévu par un accord d'entreprise (congé de fin de carrière, cessation anticipée d'activité...).

Toutefois, sont exclus de l'assiette des cotisations :

- les gratifications exceptionnelles ;
- les indemnités ou primes de transport ;
- les remboursements de frais de toute nature ;
- les indemnités de licenciement ou de départ et toute somme versée à l'occasion du départ en dehors du dernier salaire ;
- les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
- les indemnités de précarité d'emploi ;
- toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre des dispositions de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004

relative à la réforme de l'assurance maladie et des dispositions réglementaires d'application ;

- les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières du régime de prévoyance ;
- les indemnités ou primes versées pour événements familiaux ;
- les sommes issues de la participation ou de l'intéressement ou d'un compte épargne temps.

13.1.2. Base annuelle des cotisations

La base de la cotisation afférente au risque décès-incapacité-invalidité est l'assiette définie ci-dessus, limitée à huit fois le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période.

La base de la cotisation afférente au risque maladie-chirurgie-maternité est :

- pour une part, l'assiette définie ci-dessus, limitée à quatre fois le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période ;
- pour une part, le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période.

La base de la cotisation afférente au fonds sur le haut degré de solidarité est le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période.

13.2. Assiette et base des garanties

13.2.1. Assiette annuelle des garanties

Les éléments entrant dans l'assiette des garanties sont ceux rentrant dans l'assiette des cotisations définies à l'article 13.1.1 qui précède.

13.2.2. Base annuelle des garanties

La base des garanties, servant au calcul des prestations à verser à un bénéficiaire, est fixée à la somme des éléments rentrant dans l'assiette des garanties tels que définis ci-dessus perçus par l'intéressé au cours de la période de référence constituée des 12 derniers mois civils de pleine activité précédant celui au cours duquel :

- s'est produit le décès ou l'arrêt de travail, limitée à huit fois le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période, pour les prestations à verser en cas de décès (prestations en capital) ou d'arrêt de travail ;
- s'est produit le décès, limitée à quatre fois le plafond annuel du régime général de la sécurité sociale en vigueur au cours de la même période pour la rente éducation ou pour la rente temporaire de conjoint à verser en cas de décès.

Lorsqu'un sinistre survient pendant une période de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties, la période de référence est constituée des 12 mois civils qui précèdent le mois de la suspension du contrat de travail.

Concernant les salariés ayant travaillé à temps complet, puis à temps partiel ou inversement dans la même entreprise, la base de calcul des garanties décès visée à l'article 13.2 du présent accord est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps complet et à temps partiel depuis leur entrée dans l'entreprise.

Lorsqu'un sinistre survient moins de 1 an après l'affiliation de l'assuré au bénéfice du régime ou si pendant la période de référence servant au calcul de la base des garanties sa rémunération a été réduite ou suspendue pour cause de maladie ou d'accident ou de suspension de contrat de travail indemnisée, la base de garantie est reconstituée, *pro rata temporis* à partir des éléments la constituant correspondant aux mois civils

de présence à temps complet au cours desquels la rémunération n'a été ni réduite ni suspendue versés antérieurement à la date du sinistre ouvrant droit aux prestations.

En cas de reprise effective de travail de moins de 2 mois entre deux arrêts de travail indemnisés par le régime de prévoyance, la base de garantie à retenir pour le calcul des prestations est la même base que celle prise en compte pour le précédent arrêt de travail.

S'il s'est écoulé plus de 6 mois entre la fin du dernier mois retenu pour le calcul de la base de garantie de pleine activité et la date d'exigibilité de la première prestation, la base des garanties est revalorisée suivant les modalités techniques définies par le comité paritaire de gestion. »

Article 2 | Modification de l'article 16

Les dispositions de l'article 16 de l'accord collectif du 9 juillet 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 16 | Couverture en cas d'incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente

16.1. Principe général

16.1.1. Règles de limitation

Pour les prestations définies au présent article, le total des sommes nettes perçues annuellement par le salarié, notamment au titre de la rémunération versée par l'entreprise, de la prestation en espèces de la sécurité sociale, de celle du régime de prévoyance au titre de l'incapacité complète temporaire de travail ou de l'invalidité, ne peut en aucun cas excéder 100 % de la base des prestations nette telle que définie à l'article 13.2 éventuellement revalorisée conformément aux dispositions du présent accord, le surplus éventuel réduisant d'autant la présente garantie, indemnisation nette et rémunération nette s'entendent après déduction des cotisations sociales y compris contributions CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au redressement de la dette sociale) et avant déduction de l'impôt sur le revenu.

Si l'incapacité ou l'invalidité intervient pendant une période de suspension de contrat de travail donnant lieu à maintien des garanties, le total des sommes nettes perçues par le salarié pendant la durée de suspension ne pourra pas être supérieure à 100 % de la rémunération nette qu'il aurait perçue pendant la période de suspension s'il n'avait pas été en incapacité ou invalidité. Si l'incapacité ou l'invalidité se poursuit au-delà de la période de suspension, la limitation prévue au 1^{er} alinéa du présent article s'applique (limitation à la base de prestations nette éventuellement revalorisée).

Pour être pris en charge par le présent régime, en relais du maintien de salaire de l'employeur selon les dispositions visées ci-dessous, l'entreprise est tenue de déclarer à l'organisme gestionnaire l'arrêt de travail dans les 12 mois qui suivent le 1^{er} jour de l'arrêt de travail. À défaut, l'arrêt est indemnisable par le régime, au plus tôt à compter de la date de réception de la déclaration par l'employeur.

16.1.2. Règles de limitation en cas de reprise d'activité

Par dérogation à ce qui précède, lorsqu'un salarié reprend son activité à temps partiel ou réduit tout en bénéficiant :

- d'indemnités journalières, pour motif thérapeutique dans les conditions prévues à l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale ;
- d'une rente, en cas d'invalidité (1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale) ;

- d’une rente d’incapacité versée en application de la législation sur les accidents de travail et maladies professionnelles, ouvrant droit au versement des prestations périodiques du régime de prévoyance.

Le montant de la prestation servie au titre du régime de prévoyance est alors limité à la différence entre :

- d’une part, 100 % de la base des garanties nette définie à l’article 13.2.2 du présent accord, éventuellement revalorisée conformément aux dispositions du présent accord ;
- d’autre part, le cumul de la prestation en espèces nettes de CSG-CRDS maintenue par la sécurité sociale et de la base des garanties nette définie à l’article 13.2.2 multipliée par le taux de travail à temps partiel. La base des garanties nette retenue est celle en vigueur au premier jour de l’arrêt de travail après déduction des cotisations sociales y compris CGS et CRDS en vigueur à cette date, éventuellement revalorisée comme les prestations du régime de prévoyance.

Les éventuelles augmentations de salaire associées à l’emploi occupé lors de la reprise de travail, quel qu’en soit le motif, ne sont pas prises en compte dans la limitation des prestations servies par le présent régime.

Les règles de limitation sont précisées dans le(s) contrat(s) d’assurance souscrit(s) auprès des organismes et/ou le règlement de gestion lié à ce(s) contrat(s). Ces règles s’imposent à l’ensemble des entreprises relevant du champ d’application de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique.

16.2. Incapacité temporaire complète de travail. – Maladie de longue durée

16.2.1. Franchise

Est définie « franchise », la période débutant le premier jour d’arrêt de travail et finissant la veille du début de l’indemnisation du régime de prévoyance.

16.2.1.1. Assuré ayant 1 an d’ancienneté effective dans l’entreprise, au premier jour d’arrêt de travail

Lorsque l’assuré se trouve en état d’incapacité temporaire complète de travail, constaté par le médecin traitant et pris en charge au titre des indemnités journalières maladie de la sécurité sociale ou relevant de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l’indemnisation du régime de prévoyance intervient en relais de celle prévue à l’article 27.3 des clauses générales de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique.

La franchise est ainsi égale à la durée du maintien de salaire par l’employeur prévue à l’article 27.3 des clauses générales de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique.

16.2.1.2. Assuré ayant moins de 1 an d’ancienneté effective dans l’entreprise, au premier jour d’arrêt de travail

Lorsque l’assuré se trouve en état d’incapacité temporaire complète de travail constaté par le médecin traitant et pris en charge au titre des indemnités journalières maladie de la sécurité sociale le régime intervient à partir du quatrième jour inclus d’arrêt. La franchise est ainsi égale à 3 jours.

Lorsque l’assuré se trouve en état d’incapacité temporaire complète de travail constaté par le médecin traitant et relevant de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles le régime intervient à partir du premier jour inclus dès lors que la durée de cet arrêt est égale ou supérieure à 3 jours.

16.2.2. Montant

16.2.2.1.

Lorsque l'assuré se trouve en état d'incapacité temporaire complète de travail, ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, constaté par le médecin traitant et pris en charge au titre des indemnités journalières maladie de la sécurité sociale, l'indemnisation du régime de prévoyance est égale à 80 % de la base des prestations telle que définie à l'article 13.2.2 sous déduction des prestations en espèces versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, l'indemnisation nette du salarié ne pourra pas être supérieure à 100 % de la rémunération nette équivalant à la base annuelle des garanties. Indemnisation nette et rémunération nette s'entendent y compris après déduction des contributions CSG (contribution sociale généralisée) et CRDS (contribution au redressement de la dette sociale).

16.2.2.2.

Lorsque l'incapacité complète temporaire de travail relève de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, l'indemnité journalière est versée en fonction des mêmes critères que ci-dessus, mais son montant est calculé, dans tous les cas, à raison de 90 % de la base de garantie définie à l'article 13.2.2, sous déduction des prestations en espèces versées par la sécurité sociale.

La base de salaire à retenir pour le calcul des prestations en cas de reprise effective de travail de moins de 2 mois est la même base que celle prise en compte pour le précédent arrêt de travail.

16.2.3.

Lorsque la sécurité sociale décide de suspendre le versement des indemnités journalières de sécurité sociale ou de réduire le montant de ses indemnités, le régime de prévoyance :

- suspendra le versement de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si l'indemnité journalière de la sécurité sociale est suspendue puisque le versement prévu par le régime est subordonné au versement effectif de la prestation de la sécurité sociale ;
- réduira le montant de l'indemnité journalière complémentaire qu'il prévoit si la sécurité sociale réduit en application de la loi son indemnité, et ce dans la même proportion que la sécurité sociale.

16.2.4.

Lorsque l'assuré reprend le travail à temps partiel, le régime peut verser une indemnisation à condition que la sécurité sociale maintienne le versement de sa propre indemnité et selon les dispositions prévues dans le(s) contrat(s) du (des) organisme(s) d'assurance et/ou le(s) règlement(s) de gestion lié(s) à ces contrats. Pour l'application de la règle dite de non-cumul, il est alors fait application des dispositions particulières prévues à l'article 16 du présent accord.

16.2.5.

Les arrêts de travail en application du congé de maternité, prévu aux articles L. 1225-7 à L. 1225-20 et L. 1225-22 du code du travail ouvrant droit aux allocations journalières de l'assurance maternité du régime général de la sécurité sociale, sont exclus de l'indemnisation prévue par le présent accord au titre de l'incapacité temporaire de travail. Il en est de même pour le congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à

l'article L. 1225-35 du code du travail ouvrant droit aux allocations journalières de l'assurance de paternité et d'accueil de l'enfant du régime général de la sécurité sociale.

16.3. Invalidité permanente

L'assuré n'ayant pas liquidé sa retraite de base de la sécurité sociale (et au plus tard jusqu'à l'âge de la liquidation de ses droits à la retraite à taux plein) et assuré au titre du présent régime, dit participant en état d'invalidité permanente totale ou partielle, peut recevoir du régime de prévoyance une rente d'invalidité qui ne se cumule pas avec l'indemnité journalière d'incapacité temporaire complète de travail ou de longue maladie définie à l'article 16.2 ci-dessus, et ce dans les cas et conditions suivantes.

16.3.1.

L'assuré en état d'incapacité totale de travail et percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, au titre de la législation du régime général de la sécurité sociale (branche invalidité), reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle dont le montant est calculé en pourcentage de la base annuelle des garanties définie à l'article 13.2 du présent accord, à raison de 30 % de cette base limitée au plafond de la sécurité sociale et 80 % de cette même base pour la partie supérieure à ce plafond.

16.3.2.

L'assuré en état d'invalidité partielle et percevant de la sécurité sociale une pension d'invalidité de la 1^{re} catégorie d'invalidité définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale reçoit du régime la rente annuelle égale à celle prévue en cas d'invalidité totale, réduite de 25 %.

16.3.3.

Lorsque l'assuré est en état d'invalidité totale et perçoit de la sécurité sociale une rente annuelle supérieure ou égale à 50 % de la rémunération prise en compte par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles, il reçoit du régime de prévoyance une rente annuelle de base calculée à raison de 90 % de la base des garanties définie à l'article 13.2.2 du présent accord, sous déduction de la rente annuelle versée par la sécurité sociale.

16.3.4.

Une rente est servie par le régime au participant dont le taux d'incapacité permanente, au titre de la législation de la sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du régime général (art. L. 434-2 du code de la sécurité sociale), est au moins égal à 20 % et inférieur à 50 %.

Le montant annuel de la rente est fixé en pourcentage de la base des prestations définie à l'article 13.2 ci-dessus et sous déduction des prestations versées au même titre par la sécurité sociale, soit :

$90 \% \times 2 N$, « N » représentant le taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale.

16.4. Revalorisation des prestations périodiques

Les prestations servies en couverture des risques, incapacité temporaire et permanente, et invalidité sont en principe revalorisées au 1^{er} avril de chaque année dans la limite des provisions constituées et du fonds de revalorisation visé à l'article 7 du présent accord, sur décision du comité paritaire de gestion. La première revalorisation intervient au plus tôt 6 mois à partir de la date d'arrêt de l'intéressé dans les conditions fixées au contrat d'assurance.

Les entreprises non adhérentes au RPC décès-incapacité-invalidité sont tenues de proposer un niveau de revalorisation supérieur ou égal au taux de revalorisation visé ci-dessus et à organiser le financement de ces revalorisations. En aucun cas les provisions du RPC décès-incapacité-invalidité ou le fonds de revalorisation de ce régime ne peuvent financer des revalorisations pour les salariés ou anciens salariés des entreprises non adhérentes au RPC décès-incapacité-invalidité.

16.5. Indemnisation des arrêts de travail liés au « Covid 19 »

Jusqu'au 30 juin 2022, les arrêts de travail dérogatoire pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'isolement, décidée par l'assurance maladie, en tant que « contact à risque de contamination » sont assimilés à une incapacité temporaire de travail de l'assuré consécutive à une maladie ou un accident.

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

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de cinquante salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 5 | Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

Article 6 | Dépôt

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

Fait à Paris, le 3 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 714 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Moselle)

(1^{er} février 1973)

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

Accord de méthode du 15 mars 2022

relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre
de la nouvelle convention collective nationale
(Moselle)

NOR : ASET2250556M

IDCC : 714

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

UIMM Lorraine ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC Métaux Moselle ;

FO Métaux Moselle ;

CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;

CFDT Moselle,

d'autre part,

Préambule

Dans l'industrie, le travail a considérablement évolué. En effet, nous ne travaillons plus aujourd'hui comme nous travaillions hier. Le système conventionnel en vigueur est donc devenu obsolète puisque ne correspond plus à la réalité des métiers, des environnements de travail mais également aux attentes des salariés et des entreprises.

Forte de ce constat, la branche de la métallurgie a donc initié, en 2016, les premières négociations auprès des organisations syndicales de salariés représentatives pour unifier, transformer et moderniser les dispositions conventionnelles existantes.

Il en résulte notamment l'accord national du 29 septembre 2021 modifié par avenant du 21 décembre 2021 qui prévoit de nouvelles étapes spécifiques accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche entendent favoriser la négociation d'accords autonomes de niveau territorial permettant de préserver l'équilibre du dispositif conventionnel.

L'UIMM Lorraine a donc, dans cette dynamique de branche, engagé auprès de ses partenaires sociaux une démarche d'information visant à présenter les nouveautés conventionnelles mais également les différences existantes avec les dispositions actuellement en vigueur. Un premier constat partagé réunissant toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, a ainsi été engagé à l'automne 2021 afin de mettre en lumière les différences entre les normes conventionnelles actuelles et futures.

Le nouveau système conventionnel de la métallurgie, signé le 7 février 2022, s'articule ainsi autour d'une nouvelle convention collective nationale complétée d'accords autonomes nationaux portant sur l'emploi et la formation, la santé et la qualité de vie au travail, sur la gouvernance du nouveau régime de protection sociale complémentaire de la branche, ainsi que d'éventuels accords autonomes territoriaux portant sur certaines spécificités.

L'UIMM Lorraine et les organisations syndicales représentatives sont engagées aux côtés des entreprises et des salariés pour réussir le déploiement de ce nouveau dispositif conventionnel applicable au 1^{er} janvier 2024, à l'exception des dispositions relatives au nouveau régime de protection sociale dont la mise en œuvre est programmée pour le 1^{er} janvier 2023.

C'est dans cette optique, qu'une première réunion s'est tenue le 15 mars 2022 entre l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales représentatives de salariés afin de définir ensemble les modalités de mise en œuvre de la négociation territoriale qui aura pour objet de permettre cette entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024, sans qu'il ne subsiste de concours de normes au niveau territorial.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article premier des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Article 2 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Objet de la négociation

Conformément à ce qui est exposé dans le préambule du présent accord et afin de permettre l'entrée en vigueur effective des dispositions de la nouvelle convention collective nationale au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2023 pour le régime de protection sociale, la négociation a pour but de conformer les dispositions conventionnelles existantes à l'objectif poursuivi et de veiller à ne pas aboutir à un concours de normes en application des dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une négociation loyale est engagée afin de prendre en compte les intérêts respectifs des entreprises et des salariés dans le but d'aboutir à la solution la plus adaptée à notre territoire.

Article 4 | Composition des délégations patronale et syndicales

Chaque délégation syndicale sera composée de 4 représentants maximums pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ géographique de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

La délégation patronale sera également composée de 4 représentants patronaux maximum assistés au maximum de 3 permanents appartenant à l'UIMM Lorraine.

Article 5 | Calendrier

Conformément à l'accord du 29 septembre 2021, modifié par avenant du 21 décembre 2021, les négociations territoriales doivent être clôturées d'ici le 30 juin 2022.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu du calendrier ci-dessous :

Réunion 1 : lundi 4 avril 2022 à 14 heures.

Réunion 2 : mercredi 20 avril 2022 à 14 heures.

Réunion 3 : lundi 9 mai 2022 à 14 heures.

Réunion 4 : lundi 23 mai 2022 à 14 heures.

Les parties conservent la possibilité, en cas de nécessité et d'un commun accord, de modifier les dates initialement convenues ou de rajouter des réunions de négociations supplémentaires sans que cela ait pour effet de reporter le terme du présent accord.

Article 6 | Déroulement des réunions de négociation

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Lorraine : Maison des industries technologiques, 4, rue Paul-Langevin, BP 95108, 57073 Metz.

Toutefois, dans le contexte sanitaire actuel, si les conditions venaient à se dégrader empêchant expressément ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Lorraine au secrétariat de chaque organisation syndicale par courrier(s) électronique(s) au moins 10 jours calendaires avant la tenue de celle-ci. Il appartiendra à l'organisation syndicale de transmettre ces éléments aux membres constitutifs de sa délégation.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Lorraine une (ou plusieurs) adresse(s) mail(s) valide(s) et de l'informer de toute modification de cette dernière.

Article 7 | Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Lorraine

Article 7.1 | Autorisations d'absence pour la participation aux réunions de négociations

Par dérogation aux dispositions de l'article 4 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, le temps de travail perdu afin de participer à la réunion de négociation sera indemnisé sur la base du salaire perdu.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation de présence du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Article 7.2 | Réunions préparatoires

La mise en place du nouveau dispositif conventionnel nécessite de bien maîtriser les enjeux qui en découlent ; les parties signataires reconnaissent ainsi la nécessité d'allouer des moyens spécifiques à la préparation des réunions de négociations.

Pour ce faire, les parties conviennent que chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 35 heures afin de préparer chaque réunion de négociation. Ce crédit d'heures sera à répartir entre les participants aux réunions préparatoires. Chaque organisation reste libre de fixer la composition et les modalités d'organisation de ces réunions préparatoires.

Les membres des organisations syndicales participants à une réunion préparatoire devront en informer leur employeur au moins 48 heures avant (sauf accord exprès de l'employeur). La participation aux réunions préparatoires n'entraînera pas de perte de rémunération.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

Pour chaque réunion préparatoire, le membre d'une organisation syndicale ayant participé à ladite réunion remettra à son employeur une attestation dont le modèle est annexé au présent accord.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Article 7.3 | Remboursement de frais

Par dérogation aux dispositions de l'article 4 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, les parties conviennent que les membres d'une organisation syndicale appelés à participer aux réunions de négociations seront indemnisés sur les bases suivantes :

- les frais de déplacement sur la base de 0,35 euros par kilomètre (distance la plus courte entre le domicile du membre de la délégation et le lieu de réunion sur la base de Google Maps) ;
- les frais de repas, sur présentation d'un justificatif, sont indemnisés dans la limite de 19,40 euros par repas pour un total de 16 repas maximum, par organisation syndicale pour l'ensemble de la négociation (réunion préparatoire et réunion de négociation).

L'indemnisation sera effectuée par l'UIMM Lorraine par chèque.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il expire le 30 juin 2022. Le bénéfice de ces dispositions conventionnelles dérogatoires ne pourra être invoqué par les parties au-delà de cette date.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du ministère du travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Article 9 | Révision

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

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

Article 10 | Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Metz, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et s. du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Article 11 | Extension

Compte tenu de la nature même du présent accord les parties signataires estiment que l'extension dudit accord ne se justifie pas.

Fait à Maxéville, le 15 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Attestation à compléter par le salarié en vue du remboursement de son employeur par l'UIMM Lorraine

1 feuille par participant.

Document à retourner à votre employeur (service RH) en vue du remboursement de l'absence rémunérée dans le cadre d'une réunion préparatoire (Cf. article 7.2 de l'accord de méthode du 15 mars 2022).

Réunion préparatoire à la réunion de négociation du :...

Date de la réunion préparatoire :...

Durée de la réunion préparatoire :...

Lieu de la réunion préparatoire :...

Organisation syndicale :...

Nom & Prénom du participant :...

Nom de l'entreprise :...

Adresse complète du domicile du participant :...

Adresse mail du participant (facultatif) :...

Fait à le...

Signature du participant ...

Note à destination de l'entreprise

Dans le cadre de la négociation territoriale relative à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, votre salarié(e) a participé à une réunion préparatoire aux réunions de négociations.

Selon l'accord de méthode du 15 mars 2022, signé entre l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales, il est prévu dans l'article 7.2 une autorisation d'absence rémunérée dans le cadre de la réunion préparatoire prise en charge par l'UIMM Lorraine (salaire brut + charges patronales).

Nous vous remercions de faire parvenir votre facture, accompagnée du présent document et de la copie du bulletin de paie de votre salarié à : UIMM Lorraine, Maison des industries technologiques, 4 rue Paul-Langevin, BP 95108, 57073 Metz.

Éléments obligatoires à faire figurer sur votre facture :

- réunion préparatoire à la réunion de négociation du...
- date de la réunion préparatoire :...
- nom du salarié :...
- 1 heure au taux horaire brut de...
- montant des charges patronales correspondant à 1 heure :...

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter le secrétariat de l'antenne : secretariat@uimm-lorraine.fr

Brochure n° 3020 | Convention collective nationale

IDCC : **787** | **PERSONNEL DES CABINETS D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES**

Accord de branche du 4 mars 2022

relatif à l'incitation au télétravail

NOR : ASET2250544M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C-CFDT,

d'autre part,

Préambule

Le télétravail est un levier majeur en faveur de l'amélioration de la qualité de vie au travail et du bien-être en entreprise.

Cette organisation de travail est fondée sur le volontariat réciproque et sur une relation de confiance mutuelle entre les salariés et leurs directions. Ce nouveau mode de travail favorise ainsi l'équilibre entre performance économique et la qualité de vie au travail.

Le télétravail a vocation à offrir une meilleure articulation des temps de vie, entre vie personnelle et vie professionnelle, à donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement des tâches et à contribuer aussi au développement durable en réduisant l'empreinte des transports sur l'environnement.

En conséquence, les parties conviennent ce qui suit dans le cadre d'une incitation des cabinets à recourir au télétravail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les salariés du cabinet selon les conditions et modalités qui suivent.

Article 2 | Définition du télétravail

Conformément aux termes de l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans

les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Article 3 | Conditions de passage en télétravail : critères d'éligibilité

Le télétravail est ouvert aux activités et fonctions dans l'entreprise pouvant être exercées à distance en accord avec la direction sous réserve des précisions ci-après.

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent réunir les conditions suivantes :

- disposer de l'autonomie suffisante pour exercer son travail à distance ;
- avoir une ancienneté suffisante dans l'entreprise afin de garantir une bonne intégration préalable du salarié et l'instauration réelle de la relation de travail dans l'entreprise ;
- disposer d'un logement équipé d'une installation électrique et de connectivité adaptée.

Les salariés sous contrat d'apprentissage (professionnalisation et apprentissage) peuvent être éligibles au télétravail dès lors que l'exercice du tutorat est préservé.

Il est rappelé qu'en cas d'épisode de pollution comme actuellement défini à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Article 4 | Modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail

L'exercice du télétravail doit reposer sur la base du volontariat.

Les salariés qui remplissent les critères d'éligibilité et qui souhaitent bénéficier du télétravail en font la demande par écrit à la direction. Celle-ci est libre d'accepter ou de refuser la demande. Tout refus fait l'objet d'une motivation écrite.

Tout accord sur la demande fait l'objet d'un accord individuel par avenant au contrat de travail. Le télétravail peut aussi être acté dans le contrat de travail initial.

Dans tous les cas, l'accord individuel indique sa durée de mise en œuvre.

Les parties peuvent convenir d'une période d'adaptation d'une durée maximale de deux mois de pratique effective du télétravail, au cours de laquelle le salarié et l'employeur peuvent décider ensemble ou unilatéralement de cesser la pratique du télétravail.

En cas de décision unilatérale, le délai de prévenance est d'une semaine.

En cas de décision conjointe, les deux parties décident de la date de cessation du recours au télétravail.

Article 5 | Lieu de télétravail

Le télétravail s'effectue au domicile du salarié tel qu'il l'a déclaré à l'entreprise et/ou à une résidence identifiée dans l'accord intervenu entre les parties afin de répondre à des exigences d'assurance.

Article 6 | Modalités de régulation de la charge de travail

La charge de travail à domicile doit être comparable au volume de travail effectué lorsque les salariés travaillent dans les locaux de l'entreprise.

En conséquence, le télétravail ne doit pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif, celui-ci étant décompté selon les modalités légales.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui leur sont confiés, les salariés sont tenus de contacter au plus vite leur responsable hiérarchique ou la direction afin de trouver les solutions appropriées aussi rapidement que possible.

Par ailleurs, les conditions d'activité et la charge de travail du salarié en télétravail sont discutées régulièrement et *a minima* lors d'un entretien annuel spécifique.

Article 7 | Durée et aménagement du temps de télétravail

Pendant les jours de télétravail, les salariés peuvent librement organiser leur temps de travail sous réserve de respecter les plages horaires habituelles de travail pendant lesquelles il doit être possible de les joindre. Par ailleurs, le respect des règles sur la déconnexion s'impose également en télétravail.

Le salarié doit organiser son temps de travail en respectant les durées minimales de repos et les temps de pauses telles que prévues par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 8 | Fréquence et nombre de jours travaillés

Les parties doivent indiquer dans l'avenant, le nombre de jours ou demi-journées télétravaillés ainsi que la répartition de ces jours qui peut être fixe ou variable, sur la semaine, le mois ou l'année.

Les salariés sont tenus de se rendre dans les locaux du cabinet ou autres locaux liés au travail à la demande de la direction ou des responsables hiérarchiques pour participer aux réunions ou rendez-vous-même si cela intervient un jour normalement télétravaillé.

Article 9 | Réversibilité

L'exercice du télétravail après la période d'adaptation éventuelle, présente un caractère réversible.

Dès lors, il est possible, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, d'y mettre fin en respectant un délai de prévenance minimum d'un mois. Les raisons de cet arrêt doivent être portées à la connaissance de l'autre partie par écrit. Le salarié retrouve son poste dans les conditions exercées avant le télétravail.

Article 10 | Équipements liés au télétravail

L'entreprise fournit et entretient les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité en télétravail.

Dans le cadre de la réversibilité et la fin du télétravail, le matériel fourni par l'entreprise reste sa propriété et doit être restitué, en tout état de cause en cas de rupture du contrat de travail.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, les salariés doivent en aviser immédiatement le responsable hiérarchique ou la direction.

Article 11 | Remboursement des frais professionnels liés au télétravail

Dans l'avenant au contrat de travail, les parties doivent régler la question des dépenses supplémentaires justifiées par l'exercice du télétravail.

Article 12 | Assurance couvrant les risques liés au télétravail

L'employeur prend en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du salarié.

Les salariés s'engagent à informer leur assureur du fait qu'ils travaillent à leur domicile avec du matériel appartenant à leur employeur et à tenir à disposition de ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant leur domicile. Le télétravailleur s'engage à procéder à toute déclaration nécessaire en cas de sinistre, ou de vol de matériel à son domicile.

Article 13 | Obligation de discrétion et de confidentialité

Les salariés doivent être particulièrement attentifs à la confidentialité des données.

Ils s'engagent à ne pas transmettre toute information sur les données confidentielles à des tiers (entourage ou proches), à respecter les procédures informatiques éventuellement mises en place et à verrouiller l'accès de leur matériel informatique afin de s'assurer qu'ils en soient les seuls utilisateurs.

L'entreprise veillera à garantir la sécurité du matériel informatique fourni aux salariés.

Le salarié ne peut pas recevoir de clients à son domicile.

Article 14 | Santé et sécurité au travail

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale (C. trav. art. L. 1222-9).

Les salariés en télétravail bénéficient également de la même couverture maladie, décès et prévoyance que les autres salariés de l'entreprise et ils font l'objet du même suivi par le service de santé.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, les salariés doivent en informer le responsable hiérarchique ou la direction sans délai.

Article 15 | Modalités d'accès des femmes enceintes

Les femmes enceintes bénéficient d'un accès prioritaire au télétravail.

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec la salariée, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Article 16 | Modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap

À l'occasion d'un entretien spécifique, l'employeur définit avec le salarié, les modalités possibles de mise en œuvre du télétravail.

Ces modalités pourront notamment porter sur l'adaptabilité du poste de travail et/ou des logiciels nécessaires à l'activité professionnelle ; conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur actuellement prévues par l'article L. 5213-6 du code du travail.

Article 17 | Principe de l'égalité de traitement

Pour le bénéfice et l'exercice des droits individuels (rémunération, gestion des carrières, formation, etc.) et des droits collectifs (statut et avantages collectifs, épargne salariale, élections, représentation du personnel, etc.) les salariés en télétravail bénéficient des mêmes garanties et traitements que les autres salariés du cabinet.

De même, les représentants du personnel continuent d'exercer leur mandat sans que le télétravail puisse en affecter la bonne exécution.

Les éventuelles difficultés rencontrées seront traitées en lien avec les instances représentatives du personnel, si elles existent.

Article 18 | Publicité et entrée en vigueur

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi le présent accord conclu pour une durée indéterminée entre en vigueur le 4 mars 2022. Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Les parties considèrent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de modalités particulières pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Article 19 | Révision. Dénonciation

Les dispositions du présent accord sont révisées à chaque fois que cela est jugé nécessaire par l'évolution de la réglementation ou l'évolution des pratiques. La partie à l'initiative de la demande de révision expose par écrit les motifs et indique les dispositions dont la révision est demandée.

Le présent accord peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois.

Fait à Paris, le 4 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **943** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Calvados)

(30 juin 1977)

(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978,

Journal officiel du 17 novembre 1978)

Accord du 7 mars 2022

sur les rémunérations minimales hiérarchiques
et les salaires minimaux annuels garantis (Calvados)

NOR : ASET2250552M

IDCC : 943

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

UIMM Normandie Sud,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO Métaux ;

Solidaires,

d'autre part,

À l'issue des réunions paritaires tenues les 27 janvier et 23 février 2022 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1^{er} juin 2022, la valeur du point est fixée 5,15 euros, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 2 | Salaires minimaux annuels garantis

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2021, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Article 3 | Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué « *pro rata temporis* », notamment en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème, base mensualisée de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est le suivant :

(En euros.)

Coefficients	Toutes catégories confondues
140	19 240
145	19 250
155	19 270
170	19 510
180	19 520
190	19 930
215	20 170
225	20 290

Coefficients	Toutes catégories confondues
240	21 100
255	21 960
270	23 200
285	24 110
305	25 550
335	28 260
365	30 660
395	32 780

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

S'agissant de salaires annuels minimaux garantis, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et, au plus tard, le 31 janvier de l'année suivante, ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimum annuel garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en application du présent accord.

L'employeur informera le comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 4 | Prime d'ancienneté

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur en 2022 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 6 | Dépôt

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

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Caen, le 7 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Valeur du point : 5,15 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures minimum.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques – VP = 5,15

(En euros.)

Niv.	Échelons		Coeffi- cients	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
I	Échelon 1	O.1	140	757,05	721,00				
	Échelon 2	O.2	145	784,09	746,75				
	Échelon 3	O.3	155	838,16	798,25				
II	Échelon 1	P.1	170	919,28	875,50				
	Échelon 2		180		927,00				
	Échelon 3	P.2	190	1 027,43	978,50				
III	Échelon 1	P.3	215	1 162,61	1 107,25	AM1	1 107,25	AM1	1 184,76
	Échelon 2		225		1 158,75				
	Échelon 3	TA1	240	1 297,80	1 236,00	AM2	1 236,00	AM2	1 322,52
IV	Échelon 1	TA2	255	1 378,91	1 313,25	AM3	1 313,25	AM3	1 405,18
	Échelon 2	TA3	270	1 460,03	1 390,50				
	Échelon 3	TA4	285	1 541,14	1 467,75	AM4	1 467,75	AM4	1 570,49
V	Échelon 1		305		1 570,75	AM5	1 570,75	AM5	1 680,70
	Échelon 2		335		1 725,25	AM6	1 725,25	AM6	1 846,02
	Échelon 3		365		1 879,75	AM7	1 879,75	AM7	2 011,33

Prime d'ancienneté « Ouvriers »

Base : 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Ouvriers » – VP = 5,15.

(En euros.)

Niveaux	Coef.	Échelons	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %
I	140	Échelon 1	22,71	30,28	37,85	45,42	52,99
	145	Échelon 2	23,52	31,36	39,20	47,05	54,89
	155	Échelon 3	25,14	33,53	41,91	50,29	58,67

Niveaux	Coef.	Échelons	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %
II	170	Échelon 1	27,58	36,77	45,96	55,16	64,35
	180	Échelon 2					
	190	Échelon 3	30,82	41,10	51,37	61,65	71,92
III	215	Échelon 1	34,88	46,50	58,13	69,76	81,38
	225	Échelon 2					
	240	Échelon 3	38,93	51,91	64,89	77,87	90,85
IV	255	Échelon 1	41,37	55,16	68,95	82,73	96,52
	270	Échelon 2	43,80	58,40	73,00	87,60	102,20
	285	Échelon 3	46,23	61,65	77,06	92,47	107,88
V	305	Échelon 1					
	335	Échelon 2					
	365	Échelon 3					

(En euros.)

Niveaux	Coef.	Échelons	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %
I	140	Échelon 1	60,56	68,13	75,71	83,28	90,85
	145	Échelon 2	62,73	70,57	78,41	86,25	94,09
	155	Échelon 3	67,05	75,43	83,82	92,20	100,58
II	170	Échelon 1	73,54	82,73	91,93	101,12	110,31
	180	Échelon 2					
	190	Échelon 3	82,19	92,47	102,74	113,02	123,29
III	215	Échelon 1	93,01	104,64	116,26	127,89	139,51
	225	Échelon 2					
	240	Échelon 3	103,82	116,80	129,78	142,76	155,74
IV	255	Échelon 1	110,31	124,10	137,89	151,68	165,47
	270	Échelon 2	116,80	131,40	146,00	160,60	175,20
	285	Échelon 3	123,29	138,70	154,11	169,53	184,94
V	305	Échelon 1					
	335	Échelon 2					
	365	Échelon 3					

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Échelons	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	140	Échelon 1	98,42	105,99	113,56
	145	Échelon 2	101,93	109,77	117,61
	155	Échelon 3	108,96	117,34	125,72
II	170	Échelon 1	119,51	128,70	137,89
	180	Échelon 2			
	190	Échelon 3	133,57	143,84	154,11
III	215	Échelon 1	151,14	162,77	174,39
	225	Échelon 2			
	240	Échelon 3	168,71	181,69	194,67
IV	255	Échelon 1	179,26	193,05	206,84
	270	Échelon 2	189,80	204,40	219,00
	285	Échelon 3	200,35	215,76	231,17
V	305	Échelon 1			
	335	Échelon 2			
	365	Échelon 3			

Prime d'ancienneté « Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise »

Base : 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise » – VP = 5,15.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Échelons	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %
I	140	Échelon 1	21,63	28,84	36,05	43,26	50,47
	145	Échelon 2	22,40	29,87	37,34	44,81	52,27
	155	Échelon 3	23,95	31,93	39,91	47,90	55,88
II	170	Échelon 1	26,27	35,02	43,78	52,53	61,29
	180	Échelon 2	27,81	37,08	46,35	55,62	64,89
	190	Échelon 3	29,36	39,14	48,93	58,71	68,50
III	215	Échelon 1	33,22	44,29	55,36	66,44	77,51
	225	Échelon 2	34,76	46,35	57,94	69,53	81,11
	240	Échelon 3	37,08	49,44	61,80	74,16	86,52
IV	255	Échelon 1	39,40	52,53	65,66	78,80	91,93
	270	Échelon 2	41,72	55,62	69,53	83,43	97,34
	285	Échelon 3	44,03	58,71	73,39	88,07	102,74

Niveaux	Coefficients	Échelons	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %
V	305	Échelon 1	47,12	62,83	78,54	94,25	109,95
	335	Échelon 2	51,76	69,01	86,26	103,52	120,77
	365	Échelon 3	56,39	75,19	93,99	112,79	131,58

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Échelons	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %
I	140	Échelon 1	57,68	64,89	72,10	79,31	86,52
	145	Échelon 2	59,74	67,21	74,68	82,14	89,61
	155	Échelon 3	63,86	71,84	79,83	87,81	95,79
II	170	Échelon 1	70,04	78,80	87,55	96,31	105,06
	180	Échelon 2	74,16	83,43	92,70	101,97	111,24
	190	Échelon 3	78,28	88,07	97,85	107,64	117,42
III	215	Échelon 1	88,58	99,65	110,73	121,80	132,87
	225	Échelon 2	92,70	104,29	115,88	127,46	139,05
	240	Échelon 3	98,88	111,24	123,60	135,96	148,32
IV	255	Échelon 1	105,06	118,19	131,33	144,46	157,59
	270	Échelon 2	111,24	125,15	139,05	152,96	166,86
	285	Échelon 3	117,42	132,10	146,78	161,45	176,13
V	305	Échelon 1	125,66	141,37	157,08	172,78	188,49
	335	Échelon 2	138,02	155,27	172,53	189,78	207,03
	365	Échelon 3	150,38	169,18	187,98	206,77	225,57

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Échelons	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	140	Échelon 1	93,73	100,94	108,15
	145	Échelon 2	97,08	104,55	112,01
	155	Échelon 3	103,77	111,76	119,74
II	170	Échelon 1	113,82	122,57	131,33
	180	Échelon 2	120,51	129,78	139,05
	190	Échelon 3	127,21	136,99	146,78
III	215	Échelon 1	143,94	155,02	166,09
	225	Échelon 2	150,64	162,23	173,81
	240	Échelon 3	160,68	173,04	185,40
IV	255	Échelon 1	170,72	183,86	196,99
	270	Échelon 2	180,77	194,67	208,58
	285	Échelon 3	190,81	205,49	220,16

Niveaux	Coefficients	Échelons	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	305	Échelon 1	204,20	219,91	235,61
	335	Échelon 2	224,28	241,54	258,79
	365	Échelon 3	244,37	263,17	281,96

Prime d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier »

Base : 35 heures.

Prime mensuelle d'ancienneté « Agents de maîtrise d'atelier » – VP = 5,15.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Échelons	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %
I	140	Échelon 1					
	145	Échelon 2					
	155	Échelon 3					
II	170	Échelon 1					
	180	Échelon 2					
	190	Échelon 3					
III	215	Échelon 1	35,54	47,39	59,24	71,09	82,93
	225	Échelon 2					
	240	Échelon 3	39,68	52,90	66,13	79,35	92,58
IV	255	Échelon 1	42,16	56,21	70,26	84,31	98,36
	270	Échelon 2					
	285	Échelon 3	47,11	62,82	78,52	94,23	109,93
V	305	Échelon 1	50,42	67,23	84,04	100,84	117,65
	335	Échelon 2	55,38	73,84	92,30	110,76	129,22
	365	Échelon 3	60,34	80,45	100,57	120,68	140,79

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Échelons	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %
I	140	Échelon 1					
	145	Échelon 2					
	155	Échelon 3					
II	170	Échelon 1					
	180	Échelon 2					
	190	Échelon 3					

Niveaux	Coefficients	Échelons	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %
III	215	Échelon 1	94,78	106,63	118,48	130,32	142,17
	225	Échelon 2					
	240	Échelon 3	105,80	119,03	132,25	145,48	158,70
IV	255	Échelon 1	112,41	126,47	140,52	154,57	168,62
	270	Échelon 2					
	285	Échelon 3	125,64	141,34	157,05	172,75	188,46
V	305	Échelon 1	134,46	151,26	168,07	184,88	201,68
	335	Échelon 2	147,68	166,14	184,60	203,06	221,52
	365	Échelon 3	160,91	181,02	201,13	221,25	241,36

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Échelons	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
I	140	Échelon 1			
	145	Échelon 2			
	155	Échelon 3			
II	170	Échelon 1			
	180	Échelon 2			
	190	Échelon 3			
III	215	Échelon 1	154,02	165,87	177,71
	225	Échelon 2			
	240	Échelon 3	171,93	185,15	198,38
IV	255	Échelon 1	182,67	196,72	210,78
	270	Échelon 2			
	285	Échelon 3	204,16	219,87	235,57
V	305	Échelon 1	218,49	235,30	252,11
	335	Échelon 2	239,98	258,44	276,90
	365	Échelon 3	261,47	281,59	301,70

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : 1267 | PÂTISSERIE

Adhésion par lettre du 7 mars 2022

de la CNGF à la convention collective nationale de la pâtisserie
ainsi qu'à l'ensemble des avenants et accords attachés en vigueur

NOR : ASET2250531M

IDCC : 1267

Paris, le 7 mars 2022.

La Confédération nationale des glaciers de France, à la direction générale du travail,
dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

À l'issue du récent cycle de mesure de la représentativité patronale, la Confédération nationale des glaciers de France (CNGF) a été reconnue représentative par arrêté du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations patronales d'employeurs reconnues représentatives dans la CCN de la pâtisserie (IDCC 1267).

Aussi, en application des dispositions des articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail, nous vous confirmons par la présente le renouvellement de l'adhésion de la Confédération nationale des glaciers de France (CNGF) à :

■ la convention collective nationale de la pâtisserie, brochure n° 3215, IDCC 1267 ainsi qu'à l'ensemble des avenants et accords rattachés en vigueur.

Dans cette perspective, nous vous joignons la copie des courriers de notification adressés aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs concernées ainsi que les preuves de notification.

Nous vous saurions gré de bien vouloir procéder à leur enregistrement.

Vous en souhaitant bonne réception,

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma meilleure considération.

Le président.

Brochure n° 3215 | Convention collective nationale

IDCC : 1267 | PÂTISSERIE

Avenant n° 96 bis du 21 mars 2022
relatif à la grille nationale des salaires 2022

NOR : ASET2250535M

IDCC : 1267

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

CNAPCCGTF ;

CNGF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été décidé les mesures suivantes :

Article 1^{er} | Barème. Modification

À l'annexe 2 de l'avenant n° 96 du 12 janvier 2022, applicable à compter du 1^{er} mai, aux coefficients 180 du personnel des services administratifs et du personnel de livraison, le salaire horaire est fixé à 11,29 €, au lieu de 11,15 €.

Article 2 | Champ d'application

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 | Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 2

Applicable à compter du 1^{er} mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
Personnel de fabrication			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
175	11,15	151,67	1 691,12
180	11,29	151,67	1 712,35
185	11,63	151,67	1 763,92
190	11,93	151,67	1 809,42
220	13,69	151,67	2 076,36
250	15,54	151,67	2 356,95
270	16,78	151,67	2 545,02
290	18,04	151,67	2 736,13
310	19,28	151,67	2 924,20
330	20,53	151,67	3 113,79
350	21,77	151,67	3 301,86
Personnel de vente			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
175	11,15	151,67	1 691,12
180	11,29	151,67	1 712,35
200	12,43	151,67	1 885,26
210	13,07	151,67	1 982,33
250	15,54	151,67	2 356,95
Personnel des services administratifs – Employés			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
180	11,15	151,67	1 691,12
190	11,93	151,67	1 809,42

Coefficient	Salaire horaire	Nombre heures	Salaire mensuel
Personnel d'entretien – Ouvriers d'entretien			
160	10,90	151,67	1 653,20
165	10,97	151,67	1 663,82
190	11,93	151,67	1 809,42
Personnel de livraison			
165	10,97	151,67	1 663,82
170	11,08	151,67	1 680,50
180	11,15	151,67	1 691,12
190	11,93	151,67	1 809,42

Convention collective régionale

IDCC : **1315 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Marne et Meuse)

(1^{er} octobre 1984)

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,

Journal officiel du 5 juillet 1985)

Avenant du 4 mars 2022

relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles
(Haute-Marne – Meuse)

NOR : ASET2250542M

IDCC : 1315

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

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Marne – Meuse ;

CGT-FO Haute-Marne – Meuse ;

CFDT Haute-Marne – Meuse,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 209 et 210 de l'avenant mensuel de la convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficiaire de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant mensuel.

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 217, 218 et 225 de l'avenant mensuel précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes dont l'objet exclusif est de récompenser l'assiduité du salarié.

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans par l'article D. 3231-3 du code du travail et l'article 219 du présent avenant « Mensuels ».

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera les membres du comité social et économique du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Il est convenu que, si au cours de l'année 2022, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engagerait dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables pour l'année 2022 se fera sur les bases suivantes :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération effective garantie annuelle
I	1	140	19 264
	2	145	19 320
	3	155	19 352
II	1	170	19 416
	2	180	19 428
	3	190	19 683
III	1	215	19 970
	2	225	20 278
	3	240	21 354
IV	1	255	21 898
	2	270	22 794
	3	285	23 808
V	1	305	26 071
	2	335	28 377
	3	365	30 397
	4	395	32 927

Article 3

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, en matière de rémunérations effectives garanties annuelles, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 4

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 4 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1315 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Haute-Marne et Meuse)

(1^{er} octobre 1984)

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,

Journal officiel du 5 juillet 1985)

Avenant du 4 mars 2022

relatif à la valeur du point
(Haute-Marne – Meuse)

NOR : ASET2250541M

IDCC : 1315

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

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Haute-Marne – Meuse ;

CGT-FO Haute-Marne – Meuse ;

CFDT Haute-Marne – Meuse,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée.

Article 2

La valeur du point servant à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques est fixée, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, à : 5,27 euros au 1^{er} avril 2022.

La valeur du point étant fixée pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base de 151,66 heures, les RMH devront être adaptées à l'horaire de travail effectif, et de ce fait subir des majorations ou minorations en cas d'horaires différents.

Article 3

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} avril 2022.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Article 4

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, en matière de rémunérations minimales hiérarchiques, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 5

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Saint-Dizier, le 4 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1365 | INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)

(Étendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

Accord de méthode du 15 mars 2022

relatif aux négociations territoriales visant à la mise en œuvre
de la nouvelle convention collective nationale
(Meurthe et Moselle)

NOR : ASET2250539M

IDCC : 1365

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Métallurgie Lorraine ;

FO Métallurgie Meurthe ;

CFDT Métallurgie Grand-Est,

d'autre part,

Préambule

Dans l'industrie, le travail a considérablement évolué. En effet, nous ne travaillons plus aujourd'hui comme nous travaillions hier. Le système conventionnel en vigueur est donc devenu obsolète puisque ne correspond plus à la réalité des métiers, des environnements de travail mais également aux attentes des salariés et des entreprises.

Forte de ce constat, la branche de la métallurgie a donc initié, en 2016, les premières négociations auprès des organisations syndicales de salariés représentatives pour unifier, transformer et moderniser les dispositions conventionnelles existantes.

Il en résulte notamment l'accord national du 29 septembre 2021 modifié par avenant du 21 décembre 2021 qui prévoit de nouvelles étapes spécifiques accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche entendent favoriser la négociation d'accords autonomes de niveau territorial permettant de préserver l'équilibre du dispositif conventionnel.

L'UIMM Lorraine a donc, dans cette dynamique de branche, engagé auprès de ses partenaires sociaux une démarche d'information visant à présenter les nouveautés conventionnelles mais également les différences existantes avec les dispositions actuellement en vigueur. Un premier constat réunissant toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, a ainsi été engagé à l'automne 2021 afin de mettre en lumière les différences entre les normes conventionnelles actuelles et futures.

Le nouveau système conventionnel de la métallurgie, signé le 7 février 2022, s'articule ainsi autour d'une nouvelle convention collective nationale complétée d'accords autonomes nationaux portant sur l'emploi et la formation, la santé et la qualité de vie au travail, sur la gouvernance du nouveau régime de protection sociale complémentaire de la branche, ainsi que d'éventuels accords autonomes territoriaux portant sur certaines spécificités.

L'UIMM Lorraine et les organisations syndicales représentatives sont engagées aux côtés des entreprises et des salariés pour réussir le déploiement de ce nouveau dispositif conventionnel applicable au 1^{er} janvier 2024, à l'exception des dispositions relatives au nouveau régime de protection sociale dont la mise en œuvre est programmée pour le 1^{er} janvier 2023.

C'est dans cette optique, qu'une première réunion s'est tenue le 15 mars 2022 entre l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales représentatives de salariés afin de définir ensemble les modalités de mise en œuvre de la négociation territoriale qui aura pour objet de permettre cette entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024, sans qu'il ne subsiste de concours de normes au niveau territorial.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} des clauses préliminaires de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée.

Article 2 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 3 | Objet de la négociation

Conformément à ce qui est exposé dans le préambule du présent accord et afin de permettre l'entrée en vigueur effective des dispositions de la nouvelle convention collective nationale au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2023 pour le régime de protection sociale, la négociation a pour but de conformer les dispositions conventionnelles existantes à l'objectif poursuivi et de veiller à ne pas aboutir à un concours de normes en application des dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une négociation loyale est engagée afin de prendre en compte les intérêts respectifs des entreprises et des salariés dans le but d'aboutir à la solution la plus adaptée à notre territoire.

Article 4 | Composition des délégations patronale et syndicales

Chaque délégation syndicale sera composée de 4 représentants maximums pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ géographique de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée.

La délégation patronale sera composée de 4 représentants patronaux maximum assistés au maximum de 3 permanents appartenant à l'UIMM Lorraine.

Article 5 | Calendrier

Conformément à l'accord du 29 septembre 2021, modifié par avenant du 21 décembre 2021, les négociations territoriales doivent être clôturées d'ici le 30 juin 2022.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu du calendrier ci-dessous :

Réunion 1 : mercredi 30 mars 2022 – 14 heures.

Réunion 2 : vendredi 22 avril 2022 – 14 heures.

Réunion 3 : mercredi 4 mai 2022 – 14 heures.

Réunion 4 : mardi 24 mai 2022 – 14 heures.

Les parties conservent la possibilité, en cas de nécessité et d'un commun accord, de modifier les dates initialement convenues ou de rajouter des réunions de négociations supplémentaires sans que cela ait pour effet de reporter le terme du présent accord.

Article 6 | Déroulement des réunions de négociation

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Lorraine : Antenne de Nancy-Maxéville, 10, rue Alfred-Kastler, 54320 Maxéville.

Toutefois, dans le contexte sanitaire actuel, si les conditions venaient à se dégrader empêchant expressément la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Lorraine au secrétariat de chaque organisation syndicale par courrier(s) électronique(s) au moins 10 jours calendaires avant la tenue de celle-ci. Il appartiendra à l'organisation syndicale de transmettre ces éléments aux membres constitutifs de sa délégation.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Lorraine une (ou plusieurs) adresse(s) mail(s) valide(s) et de l'informer de toute modification de cette dernière.

Article 7 | Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Lorraine

Article 7.1 | Autorisations d'absence pour la participation aux réunions de négociations

Par dérogation aux dispositions de l'article 5 des clauses préliminaires de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976 modifiée, le temps de travail perdu afin de participer à la réunion de négociation sera indemnisé sur la base du salaire perdu.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation de présence du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Article 7.2 | Réunions préparatoires

La mise en place du nouveau dispositif conventionnel nécessite de bien maîtriser les enjeux qui en découlent ; les parties signataires reconnaissent ainsi la nécessité d'allouer des moyens spécifiques à la préparation des réunions de négociations.

Pour ce faire, les parties conviennent que chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 35 heures afin de préparer chaque réunion de négociation. Ce crédit d'heures sera à répartir entre les participants aux réunions préparatoires. Chaque organisation reste libre de fixer la composition et les modalités d'organisation de ces réunions préparatoires.

Les membres des organisations syndicales participants à une réunion préparatoire devront en informer leur employeur au moins 48 heures avant (sauf accord exprès de l'employeur). La participation aux réunions préparatoires n'entraînera pas de perte de rémunération.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

Pour chaque réunion préparatoire, le membre d'une organisation syndicale ayant participé à ladite réunion remettra à son employeur une attestation dont le modèle est annexé au présent accord.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Article 7.3 | Remboursement de frais

Les parties conviennent que les membres d'une organisation syndicale appelés à participer aux réunions de négociations seront indemnisés sur les bases suivantes :

- les frais de déplacement sur la base de 0,35 euros par kilomètre (distance la plus courte entre le domicile du membre de la délégation et le lieu de réunion sur la base de Google Maps) ;
- les frais de repas, sur présentation d'un justificatif, sont indemnisés dans la limite de 19,40 euros par repas pour un total de 16 repas maximum, par organisation syndicale pour l'ensemble de la négociation (réunion préparatoire et réunion de négociation).

L'indemnisation sera effectuée par l'UIMM Lorraine par chèque.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il expire le 30 juin 2022. Le bénéfice de ces dispositions conventionnelles dérogatoires ne pourra être invoqué par les parties au-delà de cette date.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du ministère du travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Article 9 | Révision

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

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

Article 10 | Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Nancy, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Article 11 | Extension

Compte tenu de la nature même du présent accord les parties signataires estiment que l'extension dudit accord ne se justifie pas.

Fait à Maxéville, le 15 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Attestation à compléter par le salarié en vue du remboursement de son employeur par l'UIMM Lorraine

1 feuille par participant.

Document à retourner à votre employeur (service RH) en vue du remboursement de l'absence rémunérée dans le cadre d'une réunion préparatoire (Cf. article 7.2 de l'accord de méthode du 15 mars 2022).

Réunion préparatoire à la réunion de négociation du :...

Date de la réunion préparatoire :...

Durée de la réunion préparatoire :...

Lieu de la réunion préparatoire :...

Organisation syndicale :...

Nom & Prénom du participant :...

Nom de l'entreprise :...

Adresse complète du domicile du participant :...

Adresse mail du participant (facultatif) :...

Fait à le...

Signature du participant ...

Note à destination de l'entreprise

Dans le cadre de la négociation territoriale relative à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, votre salarié(e) a participé à une réunion préparatoire aux réunions de négociations.

Selon l'accord de méthode du 15 mars 2022, signé entre l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales, il est prévu dans l'article 7.2 une autorisation d'absence rémunérée dans le cadre de la réunion préparatoire prise en charge par l'UIMM Lorraine (salaire brut + charges patronales).

Nous vous remercions de faire parvenir votre facture, accompagnée du présent document et de la copie du bulletin de paie de votre salarié à : UIMM Lorraine, Maison des industries technologiques, 4 rue Paul-Langevin, BP 95108, 57073 Metz.

Éléments obligatoires à faire figurer sur votre facture :

- réunion préparatoire à la réunion de négociation du...
- date de la réunion préparatoire :...
- nom du salarié :...
- 1 heure au taux horaire brut de...
- montant des charges patronales correspondant à 1 heure :...

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter le secrétariat de l'antenne : secretariat@uimm-lorraine.fr

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

Accord du 17 mars 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2250543M

IDCC : 1431

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

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie de détail se sont réunis à plusieurs reprises depuis novembre 2021, et se sont accordés sur la revalorisation des salaires minima de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, soit les entreprises relevant du code NAF 4778A, en métropole comme dans les DOM-COM.

Article 2 | Grille des minima

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151 h 67 de travail mensuel.

Il est précisé que cette grille s'entend pour des salaires mensuels versés sur une base annuelle de 12 mois. Au cas où le salaire annuel est versé sur un nombre de mois supérieur à 12, il convient, pour vérifier la bonne application du salaire mensuel minimum ci-dessous, de ramener le salaire annuel sur 12 mois. La même règle vaut pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y

a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Coefficients	Montants en euros
110	1 615 €
115	1 630 €
130	1 640 €
140	1 710 €
150	1 730 €
160	1 730 €
170	1 740 €
180	1 740 €
190	1 775 €
195	1 775 €
200	1 910 €
210	1 910 €
220	1 990 €
230	2 040 €
240	2 235 €
250	2 235 €
280	2 395 €
300	2 660 €
330	2 815 €
350	3 090 €
380	3 290 €

Article 3 | Formalités de dépôt et demande d'extension

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du jeudi 17 mars 2022 au jeudi 31 mars 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 17 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 31 mars 2022

à l'accord du 5 juillet 2001
relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel

NOR : ASET2250550M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » de la convention collective, à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les stipulations de la convention collective nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de simplification et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certains chapitres le cas échéant.

Ce chantier de « modernisation » de la convention collective a permis la clarification des stipulations relatives au travail du dimanche et des jours fériés.

Le présent avenant a été conclu dans la continuité du chantier de « modernisation » de la convention collective afin de rendre plus lisibles les règles applicables au secteur de l'événementiel en matière de travail le dimanche.

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

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité relève des codes APE 68.32A, 82.30Z et 90.04Z.

Article 2 | Travail le dimanche

L'article 1^{er} du chapitre 1^{er} « Durée du travail » est modifié de la manière suivante :

« 1. Travail du dimanche

Les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux entreprises d'organisation de foires, salons et congrès d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les activités visées par l'article R. 3132-5 du code du travail.

Le travail du dimanche est toutefois limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un (1) dimanche de repos par mois civil et de vingt-trois (23) dimanches de repos par année civile ou sur une période quelconque de douze (12) mois, période servant de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année.

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés devront percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale de 1,25 % du salaire minimum hiérarchique correspondant à leur classification. »

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 4 | Stipulations juridiques et administratives

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Conditions de révision de l'avenant

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

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

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

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

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

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément à l'article 3.

Dépôt et extension de l'avenant

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

Conditions d'adhésion à l'avenant

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

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 31 mars 2022

à l'accord de branche du 14 décembre 2017
relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
(CPPNI)

NOR : ASET2250548M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 8 août 2016 a mis en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'accord de branche conclu le 14 décembre 2017 a mis en place la CPPNI de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, précisé ses règles de fonctionnement et prévu sa composition.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitent prendre en compte la dynamique du dialogue social de la branche ainsi que la diversité et la technicité des sujets de négociation, en permettant aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives composant la CPPNI d'inviter des personnes supplémentaires au sein de leurs délégations à des fins d'assistance technique.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la CPPNI

À la fin du 2/ de l'article 1^{er} de l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la CPPNI, intitulé « Composition de la CPPNI », sont ajoutés les paragraphes suivants :

« Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose de la faculté d'inviter une personne supplémentaire au sein de sa délégation.

Le collège patronal a la possibilité d'inviter autant de personnes supplémentaires que d'organisation syndicale représentative. Les organisations professionnelles d'employeurs composant le collège employeurs s'accordent sur la répartition du nombre de personnes supplémentaires pouvant être invitées au sein de chaque délégation employeurs.

Les organisations représentées au sein de la CPPNI indiquent au secrétariat de cette instance le nom de la personne ou des personnes invitées au sein de leur délégation. Le secrétariat informe ensuite l'ensemble des organisations représentées au sein de la CPPNI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les personnes invitées à participer aux réunions de la CPPNI ne sont pas habilitées à prendre position politiquement durant les réunions de la CPPNI, mais elles peuvent prendre la parole sur demande des représentants mandatés de leur délégation :

- pour informer les membres de la CPPNI sur les travaux techniques des groupes de travail instaurés par la CPPNI ou par d'autres instances de branche ;
- afin d'apporter un éclairage technique aux discussions.

Lorsqu'elles sont salariées, les personnes invitées bénéficient, pour participer aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dans les mêmes conditions que les autres membres de la CPPNI ayant la qualité de salarié. »

Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 3 | Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de signature.

Article 4 | Dépôt et extension de l'avenant

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

Article 5 | Conditions d'adhésion à l'avenant

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

Article 6 | Conditions de révision de l'avenant

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

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

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

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Article 7 | Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de six (6) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 1 du 31 mars 2022

à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021
relatif à la révision de la CCN

NOR : ASET2250549M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FIECI CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » de la convention collective, à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les stipulations nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de simplification et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certains chapitres le cas échéant.

Ce chantier de « modernisation » de la convention collective est initié avec notamment la renégociation des stipulations conventionnelles relatives :

- aux délais de prévenance applicables en cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai ;
- à l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et à l'indemnité de mise à la retraite ;
- aux salaires minimaux hiérarchiques.

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

Le présent avenant s'applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Article 2 | Adaptation des délais de prévenance à observer en cas de rupture de la période d'essai

L'article 3.4 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils relatif à la période d'essai est rédigé de la manière suivante :

« La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la proposition d'embauche ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai et de son renouvellement est la suivante :

- du coefficient 230 au coefficient 355 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de deux (2) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de deux (2) mois maximum ;
- du coefficient 400 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de trois (3) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de trois (3) mois maximum ;
- du coefficient 95 au coefficient 270 de la grille de classification des emplois ingénieurs et cadres, la période d'essai est de quatre (4) mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de quatre (4) mois maximum.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance suivants :

Durées des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai		
Temps de présence dans l'entreprise	À l'initiative de l'employeur	À l'initiative du salarié
Inférieur à huit (8) jours	24 heures	24 heures
Entre huit (8) jours et un (1) mois	48 heures	24 heures
Au-delà d'un (1) mois et jusqu'à trois (3) mois	2 semaines	48 heures
Au-delà de trois (3) mois et jusqu'à six (6) mois	1 mois	48 heures
Au-delà de 6 mois et jusqu'à 8 mois	6 semaines	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la date de notification de la rupture de la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être respecté par l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice n'est pas due au salarié en cas de dispense d'exécution du délai de prévenance sollicitée par le salarié et acceptée par l'employeur.

Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de deux (2) heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de notification de la rupture de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, les heures d'absences autorisées pour la recherche d'emploi ne donnent pas lieu à rémunération. »

Article 3 | *Modification de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et modification de l'indemnité de mise à la retraite*

L'article 4.8 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils relatif à l'indemnité de départ à la retraite et à l'indemnité de mise à la retraite est rédigé de la manière suivante :

« Une indemnité est accordée lorsque le contrat de travail prend fin dans les conditions prévues à l'article 4.6 de la convention collective.

1. Départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ à la retraite.

Concernant le départ à la retraite :

- à cinq (5) ans révolus : un (1) mois de rémunération ;
- au-delà : un cinquième (1/5) de mois de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mois de rémunération s'entend comme le douzième (1/12) de la rémunération des douze (12) derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Les éléments de rémunération pris en compte sont identiques à ceux prévus à l'article 4.5 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette stipulation s'applique en l'absence de dispositions légales plus favorables ayant le même objet. »

Article 4 | *Modification de l'article 7.1 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021*

L'article 7.1 « Généralités » est rédigé comme suit :

« Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d’assiduité, de participation et d’intéressement ;
- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;
- les remboursements de frais ;
- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;
- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;
- l’indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent les avantages en nature évalués d’un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont le douzième (1/12) ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92 % en cas d’existence d’un treizième (13^e) mois. En cas de départ en cours d’année d’un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l’entreprise complètera la rémunération perçue afin qu’elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence^[1].

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une (1) fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard quinze (15) jours à l’avance, de l’envoi, par les organisations professionnelles d’employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les salaires minimaux hiérarchiques des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire minimal hiérarchique} = \text{base fixe} + (\text{valeur du point ETAM} \times \text{coefficient de la position})$$

Les salaires minimaux hiérarchiques relatifs à chaque emploi des ingénieurs et cadres sont déterminés par l’application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération correspondantes.

Rémunération des chargés d’enquête

Le calcul de la rémunération des chargés d’enquête est basé :

- d’une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d’enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe 3) ;
- d’autre part, pour les travaux annexes à l’enquête (notamment entraînement et discussion après enquête) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les chargés d’enquête sont assurés d’une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu’il est convenu qu’ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l’application du coefficient 230 et de la valeur du point.

[1] Conformément aux stipulations du chapitre X de l’accord du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties. »

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

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

Article 6 | Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021.

Article 7 | Dépôt et extension de l'avenant

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

Article 8 | Conditions d'adhésion à l'avenant

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

Article 9 | Conditions de révision de l'avenant

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

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

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

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Article 10 | Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de six (6) mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3018 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 47 du 31 mars 2022
relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

NOR : ASET2250547M

IDCC : 1486

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

SYNTEC ;

CINOV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) et « ingénieurs et cadres » au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie « ETAM » sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (Valeur du point ETAM × coefficient de la position)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille « ETAM »				
Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,441 €	843,50 €	1 635 €
1.2	240	3,331 €	843,50 €	1 643 €
1.3	250	3,262 €	843,50 €	1 659 €
2.1	275	3,183 €	850,50 €	1 726 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

Article 2 | Salaires minimaux hiérarchiques « ingénieurs et cadres »

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie « ingénieurs et cadres » sont déterminés selon la formule suivante :

Coefficient de la position x valeur du point

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille « ingénieurs et cadres »			
Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	21,400 €	2 033 €
1.2	100	21,400 €	2 140 €
2.1	105	21,342 €	2 241 €
2.1	115	21,339 €	2 454 €
2.2	130	21,338 €	2 774 €
2.3	150	21,340 €	3 201 €
3.1	170	21,041 €	3 577 €
3.2	210	21,042 €	4 419 €
3.3	270	21,044 €	5 681 €

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les

salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Article 4 | Force obligatoire

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Article 5 | Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il annule et remplace l'avenant n° 45, en date du 31 octobre 2019, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)

(7 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-11 bis)

(Étendue par arrêté du 24 octobre 1990,

Journal officiel du 28 novembre 1990)

Avenant du 22 février 2022

relatif aux salaires (Hérault, Aude et Pyrénées-Orientales)

NOR : ASET2250553M

IDCC : 1577

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

UIMM Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis lors des commissions paritaires en date du 17 janvier 2022, 28 janvier 2022 et 22 février 2022 pour partager notamment une analyse de la situation économique et sociale en vue de leur permettre de négocier pour 2022, la réévaluation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, des rémunérations annuelles garanties est de l'indemnité de panier de nuit.

À l'issue de la commission paritaire du 22 février 2022, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

À compter du 1^{er} mars 2022, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est modifié par le barème porté à 4,79 € en annexe 1 du présent avenant à partir du coefficient 190. Pour rappel, conformément à l'avenant du 23 mars 2012, le barème issu de l'avenant du 14 janvier 2011 était gelé pour les coefficients 140 à 190 inclus des filières ouvriers et ATEC jusqu'à rattrapage par la valeur du point. Compte tenu

de l'augmentation de la valeur du point, le gel concerne les coefficients 140 à 180 jusqu'à rattrapage par la valeur du point.

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

Article 2 | Rémunérations annuelles garanties

Conformément aux dispositions de l'avenant du 24 juin 1996 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé à partir de l'année 2022 en annexe 2 du présent avenant.

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

La vérification de l'application du présent barème s'effectuera au plus tard le 31 décembre 2022.

Article 3 | Prime de panier de nuit

Conformément aux dispositions de l'avenant du 5 octobre 2001 de la convention collective des industries métallurgiques, électroniques et connexes de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, le montant de la prime de panier de nuit est fixé à 6,10 € à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 4 | Égalité professionnelle

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

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Clause de revoyure

La fixation du barème des RAG, de la valeur du point et de l'indemnité de panier de nuit tient compte de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord ainsi que des perspectives de celles-ci pour 2022. Les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 30 septembre 2022.

Article 7 | Durée de l'avenant et formalités de dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est fait en 10 exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

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

Fait à Baillargues, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Rémunération minimale hiérarchique

Entre les organisations syndicales signataires et l'Union des industries et métiers de la métallurgie méditerranée ouest, il est convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} mars 2022, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixé à 4,79 € à partir du coefficient 190. La valeur du point est gelée pour les coefficients 140 à 180 (selon le barème fixé par l'accord de salaires du 14 janvier 2011) jusqu'à rattrapage.

Date : 1^{er} mars 2022.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Ouvriers	ATEC	AM atelier
I	140	891	849	-
	145	895	853	-
	155	903	860	-
II	170	914	871	-
	180	-	878	-
	190	956	910	-
III	215	1 081	1 030	1 102
	225	-	1 078	-
	240	1 207	1 150	1 230
IV	255	1 283	1 221	1 307
	270	1 358	1 293	-
	285	1 433	1 365	1 461
V	305	-	1 461	1 563
	335	-	1 605	1 717
	365	-	1 748	1 871
	395	-	1 892	2 024

Annexe 2 Rémunération annuelle garantie à partir de 2022

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

RAG base 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Ouvriers	ATEC	AM atelier
I	140	19 250	19 250	-
	145	19 300	19 300	-
	155	19 350	19 350	-
II	170	19 610	19 610	-
	180	-	19 675	-
	190	19 800	19 800	-
III	215	20 300	20 300	20 300
	225	-	20 400	-
	240	20 510	20 510	20 510
IV	255	21 640	21 640	21 640
	270	22 030	22 030	-
	285	24 520	24 520	24 520
V	305	-	27 130	27 130
	335	-	28 260	28 260
	365	-	30 200	30 610
	395	-	31 890	32 430

Convention collective

IDCC : **1604** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Rouen et Dieppe)
(29 mai 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)

(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,

Journal officiel du 30 octobre 1991)

Avenant du 8 avril 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales
conclues dans le champ de la convention collective du 1^{er} juillet 1991
(Rouen et Dieppe)

NOR : ASET2250551M

IDCC : 1604

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

UIMM 76,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGC Haute-Normandie ;

CFDT Métallurgie Rouen ;

USM FO Métallurgie Seine-Maritime,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe (IDCC n° 1604) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe (IDCC n° 1604), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

- accord du 7 février 1992 (REAG) ;
- accord du 11 mars 1993 (REAG) ;
- accord du 1^{er} juillet 1994 (REAG) ;
- accord 10 février 1995 (interprétation) ;
- accord 18 décembre 1995 (REAG) ;
- accord du 28 mars 1997 (REAG) ;
- accord du 15 septembre 1998 (modification) ;
- accord 25 mai 1999 (REAG) ;
- accord du 22 septembre 2000 (retraite) ;
- accord 25 septembre 2000 (REAG) ;
- accord du 3 juillet 2001 (REAG) ;
- accord du 12 juillet 2002 (REAG) ;
- accord du 19 mai 2003 (REAG) ;
- accord du 12 septembre 2003 (interprétation) ;
- accord du 24 mai 2004 (REAG) ;
- accord du 1^{er} septembre 2005 (REAG) ;
- accord du 15 mars 2006 (REAG) ;
- accord du 3 mai 2007 (REAG) ;
- accord du 11 juin 2008 (REAG) ;
- accord du 23 avril 2009 (REAG) ;
- accord du 26 novembre 2010 (REAG 2010) ;
- accord du 26 novembre 2010 (REAG 2011) ;
- accord du 26 novembre 2010 (modification) ;
- accord du 10 juillet 2012 (REAG) ;
- accord 11 janvier 2013 (REAG) ;
- accord du 23 janvier 2014 (REAG) ;
- accord du 22 janvier 2015 (REAG) ;
- accord du 25 janvier 2016 (REAG) ;
- accord du 9 février 2017 (REAG) ;
- accord du 26 janvier 2018 (REAG) ;

- accord du 1^{er} février 2019 (REAG) ;
- accord du 21 février 2020 (REAG) ;
- accord du 18 février 2022 (REAG).

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale la convention collective territoriale du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe (IDCC n° 1604). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1885 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Côte-d'Or)

(1^{er} septembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-2 bis)

(Étendue par arrêté du 13 mai 1996,

Journal officiel du 23 mai 1996)

Avenant n° 2022-01 du 25 mars 2022

relatif aux salaires 2022 (Côte-d'Or)

NOR : ASET2250534M

IDCC : 1885

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

UIMM Côte-d'Or,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFDT Côte-d'Or ;

CFE-CGC Côte-d'Or

FO Côte-d'Or

CGT Côte d'Or,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit dans le cadre de la négociation annuelle pour l'année 2022 portant sur les salaires dans les industries de la métallurgie de Côte-d'Or.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales garanties annuelles (RMGA)

Il est institué, à compter du 1^{er} janvier 2022, un barème des rémunérations minimales garanties annuelles définies à l'article 39.4 de la convention collective ci-dessus désignée.

Les rémunérations minimales garanties annuelles sont fixées pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe 1.

Il est rappelé que, conformément à l'article 39.4 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Côte-d'Or, il sera tenu compte, pour l'application des rémunérations minimales garanties annuelles, « de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figu-

rant sur le bulletin de paye mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 39.3 de la présente convention ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- indemnisation de l'astreinte ;
- versement régularisateur éventuellement dû au titre de l'année antérieure.

En application de ce principe, sont exclus de l'assiette de vérification :

- les sommes découlant de la législation sur l'intéressement et sur la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ».

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et valeur de point (VP)

La valeur du point est fixée à 5,15 € à compter du 1^{er} avril 2022.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) définies à l'article 39.2 de la convention collective ci-dessus désignée pour les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise des entreprises entrant dans son champ d'application, est applicable à compter du 1^{er} avril 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Ce barème figure en annexe 2.

Il est rappelé que les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté définie à l'article 39.3.

Article 3 | Indemnité de panier

Les parties tiennent à rappeler les stipulations de l'article 39.8 de la convention collective, qui prévoit expressément que :

« Le personnel dont l'amplitude de travail est au moins égale à sept heures trente minutes dans un horaire tel que défini à l'article 34.1 bénéficie d'une indemnité de panier égale au double du montant horaire du minimum garanti institué par la loi du 2 janvier 1970.

La même indemnité est accordée au salarié qui, après avoir effectué dans la journée son horaire normal de travail, effectue exceptionnellement après vingt et une heures au moins quatre heures de travail ».

Les parties tiennent également à rappeler que conformément aux dispositions de l'article L. 3231-12 du code du travail, le minimum garanti visé à l'article 39.8 susvisé est déterminé par décret pris par les pouvoirs publics.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le minimum garanti est fixé à 3,76 € en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon. En conséquence, depuis le 1^{er} janvier 2022, le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 39.8 susmentionné s'élève à 7,52 €.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minimales et l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 5 | Suivi

La fixation du barème des RMGA tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent avenant que des perspectives de celle-ci pour l'année 2022. En conséquence, si le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) venait à augmenter d'ici la fin de l'année 2022, les partenaires sociaux conviendront de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des RMGA dans un délai raisonnable.

Article 6 | Notification et formalités de dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires du code du travail.

Article 7 | Extension

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM Côte-d'Or, qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande ainsi que de la décision des services centraux du ministre chargé du travail.

Fait à Dijon, le 25 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Barème des rémunérations minimales garanties annuelles brutes (RMGA) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur en euros au 1^{er} janvier 2022.

(En euros.)

Niveau	Échelons	Coefficients	Filières			
			Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier
I	1	140	19 328	19 328		
	2	145	19 351	19 351		
	3	155	19 392	19 392		
II	1	170	19 429	19 429		
	2	180		19 541		
	3	190	19 787	19 787		
III	1	215	20 267	20 267	20 267	20 267
	2	225		20 779		
	3	240	21 460	21 460	21 460	21 460
IV	1	255	22 666	22 666	22 666	22 666
	2	270	23 726	23 726		
	3	285	24 906	24 906	24 906	24 906
V	1	305		26 779	26 779	26 779
	2	335		28 641	28 641	28 641
	3	365		31 330	31 330	31 330
	3	395		32 515	32 515	32 515

Annexe 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur applicable à compter du 1^{er} avril 2022.

Valeur du point : 5,15 €.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Adm. et tech.		Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catég.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catég.	RMH		RMH	Maj. 7 %	Total RMH
I	1	140	721,00	0.1	721,00	36,05	757,05						
	2	145	746,75	0.2	746,75	37,34	784,09						
	3	155	798,25	0.3	798,25	39,91	838,16						
II	1	170	875,50	P1	875,50	43,78	919,28						
	2	180	927,00		927,00	46,35	973,35						
	3	190	978,50	P2	978,50	48,93	1 027,43						
III	1	215	1 107,25	P3	1 107,25	55,36	1 162,61	AM1			1 107,25	77,51	1 184,76
	2	225	1 158,75		1 158,75	57,94	1 216,69				1 158,75		
	3	240	1 236,00	TA.1	1 236,00	61,80	1 297,80	AM2			1 236,00	86,52	1 322,52

Niv.	Éch.	Coef.	Adm. et tech.		Ouvriers				Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier		
			RMH	Catég.	RMH	Maj. 5 %	Total RMH	Catég.	RMH	RMH	RMH	Maj. 7 %	Total RMH
IV	1	255	1 313,25	TA.2	1 313,25	65,66	1 378,91	AM3	1 313,25	1 313,25	1 313,25	91,93	1 405,18
	2	270	1 390,50	TA.3	1 390,50	69,53	1 460,03		1 390,50	1 390,50	1 390,50		
	3	285	1 467,75	TA.4	1 467,75	73,39	1 541,14	AM4	1 467,75	1 467,75	1 467,75	102,74	1 570,49
V	1	305	1 570,75					AM5	1 570,75	1 570,75	1 570,75	109,95	1 680,70
	2	335	1 725,25					AM6	1 725,25	1 725,25	1 725,25	120,77	1 846,02
	3	365	1 879,75					AM7	1 879,75	1 879,75	1 879,75	131,58	2 011,33
		395	2 034,25						2 034,25	2 034,25	2 034,25	142,40	2 176,65
Note : pour chacune des filières administratifs et techniciens, ouvriers, agents de maîtrise et agents de maîtrise d'atelier, les RMH à retenir pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté sont celles apparaissant en gras.													

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

IDCC : 1987 | **PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES ET COUSCOUS
NON PRÉPARÉ**

Avenant n° 2022-01 du 27 janvier 2022

relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté,
de vacances et autres indemnités

NOR : ASET2250532M

IDCC : 1987

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

SIFPAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

les dispositions suivantes ont été négociées et arrêtées :

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers – Employés » de la convention collective nationale des « pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

- « Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :
- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
 - 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
 - 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
 - 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
 - 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2022

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté en €
135	8,39
140	8,42
145	8,44
150	8,46
155	8,49
160	8,51
165	8,52
170	8,53
175	8,66
180	8,79
185	8,93
190	9,08
195	9,24
200	9,41
210	9,76
220	10,09
230	10,43
240	10,76
250	11,09
260	11,41
270	11,74
280	12,06
290	12,38
300	12,71
310	13,05
320	13,38
330	13,71
340	14,04

(Voir page suivante.)

Article II

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l'article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit :

Barème des salaires minima horaires

Coefficients	Salaires horaires en € applicables au 1 ^{er} janvier 2022
135	10,63
140	10,68
145	10,72
150	10,77
155	10,81
160	10,86
165	10,90
170	10,95
175	10,99
180	11,04
185	11,08
190	11,13
195	11,25
200	11,44
210	11,86
220	12,27
230	12,69
240	13,10
250	13,51
260	13,88
270	14,28
280	14,67
290	15,07
300	15,47
310	15,88
320	16,27
330	16,67
340	17,09
350	17,49
400	19,52
500	23,60
600	27,66

Article III

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 545 euros au 31 mai 2022.

Article IV

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,75 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,70 euros.

Article V

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1^{er} décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2021 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Les chiffres présentés sont des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche.

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte en décembre 2015. Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévu par cet accord.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que 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 implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

Article VI

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article VII

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **2003 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Vosges)

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)

(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,

Journal officiel du 25 juin 1998)

Accord de méthode du 15 mars 2022

relatif aux négociations territoriales des partenaires sociaux
visant à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale
(Vosges)

NOR : ASET2250554M

IDCC : 2003

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Vosges ;

CFDT Métallurgie Grand-Est ;

US FO Métallurgie Vosges,

d'autre part,

Préambule

Dans l'industrie, le travail a considérablement évolué. En effet, nous ne travaillons plus aujourd'hui comme nous travaillions hier. Le système conventionnel en vigueur est donc devenu obsolète puisque ne correspond plus à la réalité des métiers, des environnements de travail mais également aux attentes des salariés et des entreprises.

Forte de ce constat, la branche de la métallurgie a donc initié, en 2016, les premières négociations auprès des organisations syndicales de salariés représentatives pour unifier, transformer et moderniser les dispositions conventionnelles existantes.

Il en résulte notamment l'accord national du 29 septembre 2021 modifié par avenant du 21 décembre 2021 qui prévoit de nouvelles étapes spécifiques accompagnant la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif de branche de la métallurgie.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche entendent favoriser la négociation d'accords autonomes de niveau territorial permettant de préserver l'équilibre du dispositif conventionnel.

L'UIMM Lorraine a donc, dans cette dynamique de branche, engagé auprès de ses partenaires sociaux une démarche d'information visant à présenter les nouveautés conventionnelles mais également les différences existantes avec les dispositions actuellement en vigueur. Un premier constat partagé réunissant toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, a ainsi été engagé à l'automne 2021 afin de mettre en lumière les différences entre les normes conventionnelles actuelles et futures.

Le nouveau système conventionnel de la métallurgie, signé le 7 février 2022, s'articule ainsi autour d'une nouvelle convention collective nationale complétée d'accords autonomes nationaux portant sur l'emploi et la formation, la santé et la qualité de vie au travail, sur la gouvernance du nouveau régime de protection sociale complémentaire de la branche, ainsi que d'éventuels accords autonomes territoriaux portant sur certaines spécificités.

L'UIMM Lorraine et les organisations syndicales représentatives sont engagées aux côtés des entreprises et des salariés pour réussir le déploiement de ce nouveau dispositif conventionnel applicable au 1^{er} janvier 2024, à l'exception des dispositions relatives au nouveau régime de protection sociale dont la mise en œuvre est programmée pour le 1^{er} janvier 2023.

C'est dans cette optique, qu'une première réunion s'est tenue le 15 mars 2022 entre l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales représentatives de salariés afin de définir ensemble les modalités de mise en œuvre de la négociation territoriale qui aura pour objet de permettre cette entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024, sans qu'il ne subsiste de concours de normes au niveau territorial.

Les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} des clauses générales de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 2 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Objet de la négociation

Conformément à ce qui est exposé dans le préambule du présent accord et afin de permettre l'entrée en vigueur effective des dispositions de la nouvelle convention collective nationale au 1^{er} janvier 2024 et au 1^{er} janvier 2023 pour le régime de protection sociale, la négociation a pour objectif de conformer les dispositions conventionnelles existantes à l'objectif poursuivi et de veiller à ne pas aboutir à un concours de normes en application de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Une négociation loyale est engagée afin de prendre en compte les intérêts respectifs des entreprises et des salariés dans le but d'aboutir à la solution la plus adaptée à notre territoire.

Article 4 | Composition des délégations patronale et syndicales

Chaque délégation syndicale sera composée de 4 représentants maximums pour chacune des organisations syndicales représentatives de salariés dans le champ géographique de la

convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

La délégation patronale sera composée de 4 représentants patronaux maximum assistés de 3 permanents appartenant à l'UIMM Lorraine.

Article 5 | Calendrier

Conformément à l'accord du 29 septembre 2021, modifié par avenant du 21 décembre 2021, les négociations territoriales doivent être clôturées d'ici le 30 juin 2022.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu du calendrier ci-dessous :

Réunion 1 : jeudi 7 avril à 14 heures.

Réunion 2 : mercredi 27 avril à 14 heures.

Réunion 3 : mardi 10 mai à 14 heures.

Réunion 4 : lundi 23 mai à 14 heures.

Les parties conservent la possibilité, en cas de nécessité et d'un commun accord, de modifier les dates initialement convenues ou de rajouter des réunions de négociations supplémentaires sans que cela ait pour effet de reporter le terme du présent accord.

Article 6 | Déroulement des réunions de négociation

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Lorraine, antenne de Remiremont, 8, rue Georges-Lang, BP 50031, 88201 Remiremont Cedex.

Toutefois, dans le contexte sanitaire actuel, si les conditions venaient à se dégrader empêchant expressément ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Lorraine au secrétariat de chaque organisation syndicale par courrier(s) électronique(s) au moins 10 jours calendaires avant la tenue de celle-ci. Il appartiendra à l'organisation syndicale de transmettre ces éléments aux membres constitutifs de sa délégation.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Lorraine une (ou plusieurs) adresse(s) mail(s) valide(s) et de l'informer de toute modification de cette dernière.

Article 7 | Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Lorraine

Article 7.1 | Autorisations d'absence pour la participation aux réunions de négociations

Par dérogation aux dispositions de l'article 6 des clauses générales de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, le temps de travail perdu afin de participer à la réunion de négociation sera indemnisé sur la base du salaire perdu.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation de présence du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Article 7.2 | Réunions préparatoires

La mise en place du nouveau dispositif conventionnel nécessite de bien maîtriser les enjeux qui en découlent ; les parties signataires reconnaissent ainsi la nécessité d'allouer des moyens spécifiques à la préparation des réunions de négociations.

Pour ce faire, et par dérogation aux dispositions de l'article 6 des clauses générales de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, les parties conviennent que chaque organisation syndicale bénéficie d'un crédit de 35 heures afin de préparer chaque réunion de négociation. Ce crédit d'heures sera à répartir entre les participants aux réunions préparatoires. Chaque organisation reste libre de fixer la composition et les modalités d'organisation de ces réunions préparatoires.

Les membres des organisations syndicales participants à une réunion préparatoire devront en informer leur employeur au moins 48 heures avant (sauf accord exprès de l'employeur). La participation aux réunions préparatoires n'entraînera pas de perte de rémunération.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

Pour chaque réunion préparatoire, le membre d'une organisation syndicale ayant participé à ladite réunion remettra à son employeur une attestation dont le modèle est annexé au présent accord.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Article 7.3 | Remboursement de frais

Par dérogation aux dispositions de l'article 6 des clauses générales de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, les parties conviennent que les membres d'une organisation syndicale appelés à participer aux réunions de négociations seront indemnisés sur les bases suivantes :

- les frais de déplacement sur la base de 0,35 euros par kilomètre (distance la plus courte entre le domicile du membre de la délégation et le lieu de réunion sur la base de Google Maps) ;
- les frais de repas, sur présentation d'un justificatif, sont indemnisés dans la limite de 19,40 euros par repas pour un total de 16 repas maximum, par organisation syndicale pour l'ensemble de la négociation (réunion préparatoire et réunion de négociation).

L'indemnisation sera effectuée par l'UIMM Lorraine par chèque.

Article 8 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il expire le 30 juin 2022. Le bénéfice de ces dispositions conventionnelles dérogatoires ne pourra être invoqué par les parties au-delà de cette date.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents du ministère du travail, à l'issue du délai d'opposition prévu aux articles L. 2232-6 et suivants du code du travail.

Article 9 | Révision

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

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

Article 10 | Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Article 11 | Extension

Compte tenu de la nature même du présent accord les parties signataires estiment que l'extension dudit accord ne se justifie pas.

Fait à Maxéville, le 15 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Attestation à compléter par le salarié en vue du remboursement de son employeur par l'UIMM Lorraine

1 feuille par participant.

Document à retourner à votre employeur (service RH) en vue du remboursement de l'absence rémunérée dans le cadre d'une réunion préparatoire (Cf. article 7.2 de l'accord de méthode du 15 mars 2022).

Réunion préparatoire à la réunion de négociation du :...

Date de la réunion préparatoire :...

Durée de la réunion préparatoire :...

Lieu de la réunion préparatoire :...

Organisation syndicale :...

Nom & Prénom du participant :...

Nom de l'entreprise :...

Adresse complète du domicile du participant :...

Adresse mail du participant (facultatif) :...

Fait à le...

Signature du participant ...

Note à destination de l'entreprise

Dans le cadre de la négociation territoriale relative à la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, votre salarié(e) a participé à une réunion préparatoire aux réunions de négociations.

Selon l'accord de méthode du 15 mars 2022, signé entre l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales, il est prévu dans l'article 7.2 une autorisation d'absence rémunérée dans le cadre de la réunion préparatoire prise en charge par l'UIMM Lorraine (salaire brut + charges patronales).

Nous vous remercions de faire parvenir votre facture, accompagnée du présent document et de la copie du bulletin de paie de votre salarié à : UIMM Lorraine, Maison des industries technologiques, 4 rue Paul-Langevin, BP 95108, 57073 Metz.

Éléments obligatoires à faire figurer sur votre facture :

- réunion préparatoire à la réunion de négociation du...
- date de la réunion préparatoire :...
- nom du salarié :...
- 1 heure au taux horaire brut de...
- montant des charges patronales correspondant à 1 heure :...

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter le secrétariat de l'antenne : secretariat@uimm-lorraine.fr

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

Avenant n° 84 du 8 avril 2022
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2250555M

IDCC : 2216

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

FCD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Réunis les 16 février, 17 mars en présentiel et visioconférence ainsi que le 8 avril en visioconférence, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé, dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques au titre de 2022, à l'examen des données sociales issues du rapport annuel de branche 2021 et des données économiques de l'année 2021.

Dans un contexte encore marqué par les bouleversements liés à la crise sanitaire covid-19, et nouvellement par la situation internationale, les partenaires sociaux se sont félicités de la tenue à ce stade de l'emploi de la branche, avec près de 632 000 salariés en équivalent temps complet.

Ils ont également souligné l'importance de l'arrêt du 7 octobre 2021, par lequel le Conseil d'État a confirmé le bien-fondé de leur position relative aux salaires minima conventionnels hiérarchiques, préservant la possibilité pour les partenaires sociaux de la branche, dans le cadre du mandat confié par les employeurs d'une part, par les salariés d'autre part, de fixer des salaires minima hiérarchiques présentant une véritable effectivité.

Compte tenu de la visibilité réduite tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et des incertitudes quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima hiérarchiques prenant en compte les évolutions du taux horaire du Smic d'ores et déjà intervenues à la suite de l'évolution constatée des prix, et de mettre le réexamen de ceux-ci à l'ordre du jour de leur réunion suivant la prochaine réévaluation du Smic.

Il est en conséquence décidé de ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail et dans le cadre des règles prévues par cet article, les dispositions du présent accord en matière de salaire minimum prévalent sur les conventions ou accords d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Il est rappelé que si les salaires minima hiérarchiques fixés à l'article 2 ci-après tiennent compte des dispositions conventionnelles prévues aux articles 3-6 et 5-2.1 de la CCN, ceci ne peut cependant avoir pour effet d'interdire aux entreprises de déroger à ces articles par voie d'accord collectif, en application des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail. De tels accords ne peuvent toutefois pas conduire à des montants de salaires réels inférieurs aux minima conventionnels hiérarchiques mensuels et annuels fixés ci-après, sauf garanties au moins équivalentes : la structure de rémunération peut être librement fixée par accord d'entreprise, alors que la rémunération minimale fixée pour chaque niveau de classification par les représentants des entreprises et des salariés, représentatifs à l'échelle de la branche, constitue une garantie collective fondamentale.

Article 2 | *Barème des salaires minima hiérarchiques mensuels et annuels bruts garantis (SMMG et SMAG) pour un temps de travail effectif de 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures.*

Le salaire minimum conventionnel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la CCN et notamment ses articles 3-6 et 5-2.1, est ainsi fixé :

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum garanti ^[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1] [2] [3]}
Niveau 1 (1 B – après 6 mois)	10,60 €	1 607,70 €	1 688,05 €	21 945 €
(1 A – 6 premiers mois)	10,58 €	1 604,67 €	1 684,87 €	21 903 €
Niveau 2 (2 B – après 6 mois)	10,71 €	1 624,39 €	1 705,57 €	22 172 €
(2 A – 6 premiers mois)	10,64 €	1 613,77 €	1 694,42 €	22 027 €
Niveau 3 (3 B – après 12 mois)	10,85 €	1 645,62 €	1 727,86 €	22 462 €
(3 A – 12 premiers mois)	10,73 €	1 627,42 €	1 708,75 €	22 214 €
Niveau 4 (4 B – après 24 mois)	11,48 €	1 741,17 €	1 828,19 €	23 766 €
(4 A – 24 premiers mois)	10,86 €	1 647,14 €	1 729,46 €	22 483 €
Niveau 5	12,112 €	1 837,03 €	1 928,84 €	25 075 €
Niveau 6	12,810 €	1 942,89 €	2 039,99 €	26 520 €

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)	Salaire mensuel minimum garanti ^[1]	Salaire annuel minimum garanti 12 mois ^{[1] [2] [3]}
Niveau 7	16,637 €	2 523,33 €	2 649,44 €	34 443 €
Niveau 8	22,361 €	3 391,49 €	3 560,99 €	46 293 €
Niveau 9	Hors grille			
[1] Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.				
[2] Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.				
[3] Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6 de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.				

Article 3 | Salaires minima annuels bruts garantis pour 216 jours de travail par an

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an compte tenu de la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail, et incluant l'ensemble des éléments de salaire, est fixé comme suit :

Niveaux	Salaire minimum annuel garanti	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours dans le niveau	Après 36 mois
7	35 800 €	37 120 €
8	48 050 €	49 900 €

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

Article 4 | Réexamen des minima conventionnels

Les parties conviennent d'examiner les conséquences à tirer sur la grille objet du présent accord d'une augmentation du Smic intervenant au 1^{er} mai ou au 1^{er} juin 2022, dès la réunion de CPPNI suivant son entrée en vigueur.

Elles conviennent également de poursuivre les discussions relatives à des évolutions de dispositions conventionnelles autres que les salaires minima.

Article 5 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Par ailleurs, la CPPNI constituera un groupe de travail chargé d'examiner le résultat des index « égalité professionnelle » des entreprises de la branche afin de déterminer les actions à mener paritairement.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. La nature même des salaires minima paraît d'ailleurs incompatible avec une telle différence de traitement entre salariés de la branche. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 7 | Entrée en vigueur. Durée

Le barème fixé par le présent accord est applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, y compris au sein des DROM, et sous réserve que celui-ci ne comporte pas d'exclusion remettant en cause les montants des minima conventionnels hiérarchiques fixés. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux se réuniraient pour examiner la situation et rechercher les solutions à apporter. Il est conclu pour une durée déterminée de trois ans, sans que ceci ne remette en cause la périodicité annuelle de la négociation relative aux minima conventionnels.

Article 8 | Publicité. Extension

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

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3334 | Convention collective départementale

IDCC : 2579 | **MÉTALLURGIE**
(Loir-et-Cher)

Avenant du 4 avril 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales
(Loir-et-Cher)

NOR : ASET2250536M

IDCC : 2579

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

UIMM Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales auxquelles les entreprises comprises dans leur champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux décident de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher (IDCC n° 2579). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Blois.

Fait à Blois, le 4 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3159 | Convention collective nationale

IDCC : 2596 | **COIFFURE ET PROFESSIONS CONNEXES**

Avenant n° 5 du 16 mars 2022

à l'avenant n° 11 du 16 avril 2008
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2250538M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CGT FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'avenant n° 1 du 15 juin 2016 modifiant l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 a remplacé le comité de gestion du régime de frais de santé de la branche par un comité de pilotage et de suivi (ci-après dénommé le « Comité de pilotage »), définissant également ses attributions et modalités de fonctionnement.

Le comité de pilotage est financé par une cotisation annuelle égale à 0,016 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), due par chaque entreprise pour chacun de ses salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, et financée intégralement par l'employeur. Cette cotisation est recouvrée par l'Association de gestion du comité de pilotage de la coiffure (AGCPC), Association déclarée régie par la loi du 1^{er} juillet 1901.

Les fonds résultant de cette cotisation participent au fonctionnement du comité de pilotage, et à l'accomplissement des missions qui lui sont affectées aux termes de l'article 6.1.2 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, tenant essentiellement au suivi de la bonne application du régime conventionnel de frais de santé au sein des entreprises de la branche, et à son pilotage par l'accomplissement d'études sur les évolutions à apporter aux garanties, sur la population

couverte, et sur la mise en œuvre d'actions de prévention au niveau des salariés et des entreprises de la branche.

Afin d'adapter le financement affecté au comité de pilotage aux évolutions du régime conventionnel de frais de santé de la branche, les parties signataires du présent avenant entendent modifier la cotisation prélevée en application de l'article 6 de l'avenant n° 11 précité.

En ce sens, le présent avenant organise, notamment :

- la substitution de la cotisation de 0,016 % du PASS prévue au préambule de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, par une cotisation de 0,08 % de la rémunération annuelle, dont l'assiette est précisément définie à l'article 3.1 du présent accord ;
- ainsi que la baisse du taux de cotisation finançant le régime de frais de santé, tel que fixé par l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

Cette baisse de la cotisation finançant le régime de branche de frais de santé est interdépendante de l'évolution du financement du comité de pilotage, désormais basé sur la masse salariale. Les articles 5 et 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, tels qu'ils résultent des articles 2 et 3 du présent avenant, forment un tout indissociable et indivisible.

Conformément à l'article 6.2.1 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008, le recouvrement de la cotisation de 0,08 % de la masse salariale sera délégué à l'opérateur de compétence des entreprises de proximité (OPCO EP), désigné par l'accord du 11 mars 2019 (BOCC 2019/28) étendu par arrêté du 19 juillet 2019 *JORF* du 26 juillet 2019 comme l'opérateur de compétence de la branche de la coiffure et des professions connexes. La délégation est conditionnée à la conclusion d'une convention entre l'AGCPC et l'OPCO EP afin de définir, notamment, les obligations des parties, et de garantir le principe de la spécialité de l'affectation des fonds.

Conformément à l'article 41 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le gouvernement a été autorisé à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi afin d'organiser le recouvrement, l'affectation et le contrôle par les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf), notamment, des contributions au développement du dialogue social décidées par accord national de branche.

Constatant qu'au jour de la conclusion du présent avenant, les dispositions légales ne permettent pas encore à l'Urssaf d'exercer effectivement cette compétence, la délégation du recouvrement à l'OPCO EP est établie par les partenaires sociaux à titre temporaire et dérogatoire. La collecte de la cotisation par l'OPCO EP prendra nécessairement fin au 31 décembre 2024.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 relatif au régime frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 2 | Modification de l'article 5 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008

L'article 5 « Cotisations » est remplacé par les stipulations suivantes :

Les entreprises relevant de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes devront prendre en charge au minimum 59 % de la cotisation globale correspondant à la couverture familiale (salarié + enfants).

Les taux de cotisation du régime de base sont les suivants :

Base conventionnelle	
Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS ^[*]	
Salariés + enfant(s)	Conjoint facultatif
Régime général	
1,238 %	0,900 %
Régime Local	
1,008 %	0,732 %
[*] PMSS = Plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Les taux de cotisation des options sont les suivants :

Régime optionnel	
Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS ^[*]	
Adulte	Enfant
Option 1	
0,260 %	0,160 %
Option 2	
0,450 %	0,280 %
Option 3	
0,770 %	0,490 %
[*] PMSS = Plafond mensuel de la sécurité sociale.	

Les anciens salariés et, les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, qui bénéficient d'un maintien de couverture en application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », doivent acquitter l'intégralité des cotisations finançant leur maintien, dans les conditions suivantes :

■ Base conventionnelle

Base conventionnelle		
Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS ^[*]		
Structure de cotisations	Salariés + enfant(s)	Conjoint facultatif
Régime général		
Année 1	1,238 %	1,350 %
Année 2	1,547 %	
Année 3	1,793 %	
Régime Local		
Année 1	1,008 %	1,098 %
Année 2	1,259 %	
Année 3	1,459 %	
[*] PMSS = Plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Régime optionnel		
Taux de cotisations mensuels exprimés en % du PMSS ^[*]		
Structure de cotisations	Adulte	Enfant
	Option 1	
Année 1	0,260 %	0,160 %
Année 2	0,325 %	
Année 3	0,390 %	
	Option 2	
Année 1	0,450 %	0,280 %
Année 2	0,562 %	
Année 3	0,675 %	
	Option 3	
Année 1	0,770 %	0,490 %
Année 2	0,962 %	
Année 3	1,155 %	
[*] PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.		

Article 3 | *Modification de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008*

Article 3.1 | *Modification de l'introduction de l'article 6*

Le deuxième alinéa de l'introduction de l'article 6 est modifié et remplacé par la clause suivante :

« Ce comité est financé par une cotisation égale à 0,08 % de la rémunération annuelle versée à chaque salarié. Elle est prise en charge intégralement par l'employeur. La rémunération s'entend du revenu d'activité assujettis aux cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Pendant la période temporaire de recouvrement de cette cotisation par l'OPCO EP, elle est due annuellement par chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, sur les rémunérations versées durant l'année précédente.

Dès lors que les Urssaf auront effectivement en charge le recouvrement de cette cotisation, soit à compter du 1^{er} janvier 2025, elle sera due annuellement par chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, sur les rémunérations versées durant l'année.

Le changement d'opérateur du recouvrement ne peut pas aboutir à ce qu'une entreprise acquitte deux fois la cotisation durant une même année. »

Article 3.2 | *Autres stipulations de l'article 6*

Les autres stipulations de l'article 6 ne sont pas modifiées.

Article 4 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux considèrent que le régime conventionnel de frais de santé de la branche de la coiffure et des professions connexes doit s'appliquer dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 5 | Dispositions générales

Article 5.1 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'incorpore à l'avenant du 16 avril 2008, tel qu'il résulte de ses différents avenants, qu'il modifie.

La délégation à l'OPCO EP du recouvrement de la cotisation prévue à l'article 6 de l'avenant n° 11 du 16 avril 2008 tel que modifié par le présent avenant est établie à titre temporaire et dérogatoire jusqu'au 31 décembre 2024. Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir, au plus tard le 30 septembre 2024 afin d'évaluer les modalités d'application du présent avenant et, en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur, d'étudier la possibilité d'un éventuel recouvrement de la cotisation par les Urssaf et le cas échéant afin de notamment permettre la négociation avec les Urssaf de la convention cadre mentionnée à l'article L. 2135-10 du code du travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 5.2 | Dépôt et extension

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, précisées par les articles D. 2231-2 et suivants. Il fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 16 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CPNE-FP HOSPITALISATION PRIVÉE - THERMALISME

Accord du 1^{er} mars 2022

relatif à la CPNE-FP

NOR : ASET2250530M

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

SYNERPA ;

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFTD ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est créé entre les signataires une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, en référence à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage en vigueur, qui a pour attribution générale la promotion de la politique de formation définie par l'accord de branche, ainsi qu'un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi.

Chapitre 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont un champ d'application national conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail. Il concerne les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit à caractère commercial ainsi que les établissements thermaux, et notamment ceux visés par la nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86-10 : Services hospitaliers ;
- 86-10 Z : Activités hospitalières ;
- 87-10 A : Hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87-10 B : Hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87-10 C : Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;

- 87-30 A : Hébergement social pour personnes âgées ;
- 88-10 B : Accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
- 96-04 Z : Entretien corporel ;
- 930 K : Activités thermales et de thalassothérapie.

Chapitre 2 | Mise en place de la CPNE-FP

Les dispositions du présent accord abrogent l'accord « portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi », du 15 février 1996 et l'avenant n° 5 du 13 septembre 2000 « portant sur la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi » à la convention collective du thermalisme du 10 septembre 1999.

Chapitre 3 | Objet et missions de la CPNE-FP

3.1. Analyses et préconisations

La CPNE-FP produit des analyses qu'elle transmet avec ses préconisations à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur les sujets relevant d'une part de la formation professionnelle et d'autre part de l'emploi. Cet apport se traduit notamment par :

a) Pour la formation professionnelle

Le rôle de la CPNE-FP s'étend sur l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, notamment en ce qui concerne :

- la proposition d'actions de formation prioritaires.

Plus précisément, la CPNE-FP procède à l'examen périodique des titres et diplômes et contribue à leur évolution, y compris via la VAE.

Conformément aux accords de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage en vigueur, elle est amenée à proposer :

- 1) la liste des publics prioritaires spécifiques au contrat de professionnalisation et la liste des formations prioritaires ;
 - 2) les priorités de formation éligibles à un financement sur la part mutualisée de cotisation conventionnelle ;
 - 3) la liste des formations prioritaires à Pro-A, sur sollicitation de la CPPNI, dans l'objectif de favoriser la promotion professionnelle ;
- la définition des règles d'accès et de prise en charge de la formation, conformément aux textes des accords de branche sur la formation professionnelle et l'apprentissage en vigueur :
 - 1) des coûts des contrats d'apprentissage, après prise en compte des recommandations de France Compétences ;
 - 2) des coûts des contrats de professionnalisation ;
 - 3) du forfait horaire relatif à la prise en charge financière des actions éligibles à Pro-A ;
 - 4) des niveaux de financement des formations éligibles au contrat de professionnalisation ;
 - la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
 - le suivi et la mise en application des accords conclus dans la branche en matière de formation professionnelle ;
 - la promotion de la politique de formation ;

- l'évaluation de la politique de formation ;
- la qualité de la formation, notamment en apprentissage, et la labellisation des organismes de formation le cas échéant ;
- la participation à la création des certifications professionnelles de branche, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- l'information sur les dispositifs de formation, notamment le CPF.

b) Pour l'emploi

La CPNE-FP étudie les conséquences prévisibles sur l'emploi, de l'évolution des différentes activités du secteur eu égard :

- aux données économiques générales et de la branche ;
- à l'évolution des techniques et des pratiques professionnelles ;
- aux besoins des populations concernées ou susceptibles de l'être ;
- aux métiers appelés à disparaître ou à adapter, et aux nouvelles qualifications créant de nouveaux métiers, tout en contribuant au développement des parcours professionnels et passerelles entre métiers.

Pour cela, elle examine de façon périodique l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations tirées par la CPNE-FP sont mis à disposition de la CPPNI.

Elle est informée sur tous les projets de licenciements économiques collectifs de plus de dix salariés appartenant au même établissement et, le cas échéant, participe à l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi, à la demande des directions des établissements concernés.

Elle établit un rapport annuel sur la situation de l'emploi.

c) Pour le développement des études nationales, régionales ou sectorielles

La CPNE-FP mandate l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur les études à mener, piloté par la commission de coordination des politiques emploi-formation de l'OPCO Santé.

La CPNE-FP peut mandater un organisme pour mener une étude, sur décision de la CPPNI.

3.2. L'exercice des missions de la CPNE-FP en lien avec l'OPCO Santé

- pour mener à bien l'ensemble de ses missions, la CPNE-FP s'appuie sur les services techniques de l'OPCO Santé ;
- la CPNE-FP sera informée des actions menées par l'OPCO Santé et réciproquement ;
- la présidence paritaire de la CPNE-FP pourra être régulièrement conviée à la commission de coordination des politiques emploi-formation de l'OPCO Santé, pour coordonner leurs orientations emplois formation et les demandes d'études confiées à l'Observatoire ;
- l'OPCO Santé favorise également la coordination entre les CPNE-FP des branches relevant de son périmètre, pour envisager des actions communes éventuelles ;
- les membres de la CPNE-FP sont associés aux actions de promotion des métiers de la branche, notamment par la voie de l'alternance, et conviés aux événements que l'OPCO organise ;
- l'OPCO Santé, en lien avec la CPNE-FP, participe au diagnostic des besoins en compétences au niveau territorial, dans le cadre du dispositif de transitions collectives.

3.3. Consultation de la CPNE-FP par les partenaires institutionnels

- consultation de la CPNE-FP sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d'objectifs avec les régions visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l'apprentissage ;
- participation de la CPNE-FP à l'élaboration des plans régionaux de développement de la formation professionnelle (PRDFP).

Chapitre 4 | *Composition, organisation et périodicité des réunions*

4.1. Réunions plénières

La CPNE-FP comprend 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche et autant de représentants des employeurs de la branche.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne trois délégués titulaires et trois délégués suppléants, qui ne siègent qu'en l'absence des titulaires.

Le nombre de réunions plénières est fixé à une réunion par trimestre minimum.

En cas de saisine par une organisation employeur ou par une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, la présidence paritaire peut décider de la convocation de réunions supplémentaires.

4.2. Présidence paritaire

La présidence paritaire est composée d'un président et d'un vice-président. La durée du mandat de la présidence est de 2 ans.

La présidence est exercée de manière alternée, par le président appartenant au collège employeurs et par le président appartenant au collège salariés, pour une durée d'une année chacun.

La présidence arrête l'ordre du jour des réunions plénières, traite les affaires courantes et prend les décisions urgentes entre deux séances plénières.

4.3. Groupes de travail paritaires

La CPNE-FP, sur décision paritaire, peut mettre en place des groupes de travail paritaires restreints (2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et autant de représentants des employeurs) pour mener divers travaux et réflexions, commandés en réunion plénière.

Pour chaque groupe de travail, un rapporteur est nommé et est chargé de rendre compte à la CPNE-FP du résultat des travaux du groupe.

La validation des CQP se réalise dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, qui tiendra lieu de jury.

L'élaboration et le suivi des référentiels y afférents se réalisent dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, puis seront validés en CPNE-FP.

4.4. Missions de représentation

Le président et le vice-président représentent la CPNE-FP auprès des pouvoirs publics, des organismes de la branche ou des organismes hors branche, chaque fois que sa représentation est requise et justifiée. Ils rendent compte de cette activité à chaque séance plénière.

4.5. Secrétariat administratif dédié à l'instance

Le secrétariat administratif assure la logistique et l'organisation technique pour les CPNE-FP :

- préparation des réunions plénières ;
- préparation des réunions de la présidence paritaire ;
- préparation des réunions des groupes de travail paritaires ;
- traitement des courriers adressés à la CPNE-FP ;
- élaboration des conventions de labellisation avec les CFA ;
- mise en place d'outils (tableaux de bord...) ;
- assistance technique de la présidence paritaire ;
- veille juridique sur l'actualité légale et réglementaire de la formation professionnelle continue et la formation initiale.

4.6. Préparation des réunions

Chaque journée de séance plénière de la CPNE-FP est précédée d'une journée de préparation, incluant les temps de trajet.

Chapitre 5 | *Modalités de prise de décisions*

Les décisions de la CPNE-FP sont paritaires et adoptées à l'unanimité des 2 collèges, salariés et employeurs. Au sein de chaque collège, les décisions sont prises à la majorité des organisations en fonction de la mesure d'audience de chacune d'entre elles, conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur.

Ces décisions sont formalisées dans le compte-rendu rédigé à l'issue de chaque réunion plénière par le secrétariat administratif.

En cas de désaccord, le constat en est établi, motivé et reproduit dans le compte-rendu.

Chapitre 6 | *Convocation et indemnisation*

Les convocations sont adressées par mail à l'ensemble des membres titulaires et suppléants, au minimum 15 jours avant la commission avec l'ensemble des documents nécessaires.

Les autorisations d'absence et l'indemnisation des négociateurs se fait conformément à l'article 20 de convention collective.

Chapitre 7 | *Durée*

L'accord est conclu à durée indéterminée.

Chapitre 8 | *Extension et entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de sa signature, pour les entreprises adhérentes aux syndicats patronaux signataires et le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres entreprises.

Chapitre 9 | *Révision*

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

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

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

Chapitre 10 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Chapitre 11 | Formalités de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-17 du 7 mai 2022

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 7001 Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 139 du 18 janvier 2022..	108
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 88 du 24 novembre 2020.....	111
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 89 du 24 novembre 2020	114
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : accord du 21 janvier 2021 relatif à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI)...	115
IDCC 7018 Entreprises du paysage : avenant n° 31 bis du 16 mars 2021	121
IDCC 7018 Entreprises du paysage : avenant n° 33 du 8 septembre 2021	123
IDCC 7018 Entreprises du paysage : accord du 3 février 2022 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points.....	126
IDCC 7019 Conchyliculture : avenant n° 39 du 26 mai 2021	136
IDCC 7019 Conchyliculture : avenant n° 40 du 26 mai 2021	138
IDCC 7508 Maisons familiales rurales : accord du 2 décembre 2021 relatif aux certifications éligibles au dispositif Pro-A au sein des MFR.....	140
IDCC 9081 Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 97 du 1^{er} février 2022	148
IDCC 9612 Polyculture élevage régime frais de santé salariés non cadres (Orne) : avenant n° 6 du 7 octobre 2020.....	150

Accord(s) professionnel(s)

Régime frais de santé salariés non cadres (Centre Val de Loire) : avenant n° 7 du 20 mai 2021	155
Régime frais de santé salariés non cadres (Hérault) : avenant n° 10 du 13 décembre 2021.....	162

Brochure n° 3612 | Convention collective nationale

IDCC : 7001 | **COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE**

Avenant du n° 139 du 18 janvier 2022

NOR : AGRS2297038M

IDCC : 7001

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

Coopération agricole de France bétail et viande,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} janvier 2022*

À compter du 1^{er} janvier 2022, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} janvier 2022, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 608	1 621	1 651
	II	1 660	1 676	1 708
	III	1 719	1 740	1 776
	IV	1 798	1 835	1 869
AMTS	IV	1 880	1 901	1 943
	V	2 114	2 196	2 282
	VI	2 438	2 535	2 620

Catégories	Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Cadres	VI	2 631	2 658	2 824
	VII	3 165	3 413	3 682
	VIII	4 170	4 499	4 855
	IX	5 412	5 841	6 304

Article 2 | Mise en place du forfait mobilités durables

Le présent avenant prévoit la mise en place d'un « forfait mobilités durables ».

Les partenaires sociaux conviennent d'inscrire le dispositif de manière pérenne dans la convention collective bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée, sous réserve des exonérations sociales et fiscales en vigueur au jour de la signature du présent avenant, à l'article 18 en créant une sous-catégorie « Forfait mobilités durables » rédigé comme suit :

« Le forfait mobilités durables prend en charge les frais de déplacements domicile-travail des salariés effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée, tel que prévu par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Sont exclus les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement.

Ce forfait mobilités durables ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, visant à indemniser le transport, prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Le montant du forfait mobilité durable est de 100 € pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année. Son montant est proratisé en fonction du temps de présence, pour les salariés arrivés ou partis au cours de l'année.

Le montant de la prise en charge au titre de ce forfait mobilité durable doit être mentionné sur la fiche de paie.

Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif :

- les salariés en CDI, CDD ;
- les salariés intérimaires ;
- les apprentis ;
- les stagiaires.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques.

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit apporter la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Par conséquent, le versement du forfait mobilités durables est conditionné par la fourniture par le salarié au cours de l'année et au plus tard le 31 décembre de l'année en cours, d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

La somme versée au titre du forfait mobilités durables est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

Les modalités de mise en œuvre pratiques sont fixées au niveau de l'entreprise. »

Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir au deuxième semestre pour aborder de nouveau le sujet en cas de revalorisation du Smic au cours de l'année 2022.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Selon l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 88 du 24 novembre 2020

NOR : AGRS2297039M

IDCC : 7005

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

Coop de France vignerons coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986 a été mise à jour des dernières évolutions législatives et réglementaires par avenant n° 87 le 2 juillet 2019.

Article 2

Certains articles de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986 et ses annexes tels qu'ils ressortent de la rédaction issue de l'avenant n° 87 du 2 juillet 2019 sont modifiés ainsi qu'il suit :

1. L'article 13 de la convention collective « Conditions de participation des salariés aux instances paritaires prévues par la présente convention » est modifié ainsi qu'il suit :

À la suite de la disposition « Il sera tenu compte, dans la détermination de cette contribution, des réunions supplémentaires nécessitées par l'application de l'article 3. » est ajouté : « En outre, les frais de déplacement pour la participation aux instances paritaires seront remboursés par la branche sur justificatif et sur la base d'un billet de train aller-retour 2^e classe, à raison d'un maximum de 3 personnes par organisation syndicale représentative à chaque réunion de la CPPNI. »

Il est rajouté un 4^o « Les commission paritaires nationales auront lieu l'après-midi afin de permettre aux organisations syndicales de réaliser les réunions préparatoires le matin ».

2. L'article 14 de la convention collective « Égalité professionnelle » est modifié ainsi qu'il suit :

À la suite de la disposition « Conformément à l'article L. 241-1 du code du travail, les parties à la présente convention de branche se réunissent au moins une fois tous les 3 ans pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées » est ajouté « ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

3. L'article 30 de la convention collective « Durée du travail pendant les vendanges » est modifié ainsi qu'il suit :

À la suite de la disposition « Pendant la période des vendanges, la durée maximale hebdomadaire de travail des personnels permanents et saisonniers affectés à l'ensemble des opérations de production et de maintenance peut atteindre 66 heures sur 3 semaines ou 60 heures sur 5 semaines » est ajouté « après autorisation de l'autorité compétente conformément aux articles R. 3121-8 et R. 3121-9 du code du travail ».

4. L'article 36 de la convention collective « Congés supplémentaires des mères et pères de famille » est modifié ainsi qu'il suit :

À la suite de la disposition « Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours » est ajouté « et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap ».

5. L'article 41 de la convention collective « Congés pour événements familiaux » est modifié ainsi qu'il suit :

La disposition « 5 jours pour le décès d'un enfant » est remplacée par « 5 jours pour le décès d'un enfant ou sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ».

Il est ajouté à la suite, les dispositions suivantes :

- « – 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès, du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin. »

La disposition « 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur » est remplacée par « 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ».

Il est ajouté un 2° « Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans des conditions prévues par décret. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence. Le congé de deuil peut être pris dans un délai de 1 an à compter du décès de l'enfant. »

6. L'article 48 de la convention collective « Préavis. Indemnité de licenciement » est modifié ainsi qu'il suit :

La disposition : « À partir de 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté plus 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans » est remplacée par la disposition suivante : « Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'aux 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ».

Article 3 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 24 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604 | Convention collective nationale

IDCC : 7005 | **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS**

Avenant n° 89 du 24 novembre 2020

NOR : AGRS2297040M

IDCC : 7005

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

Coop de France vignerons coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 6 « Congés d'ancienneté » de l'accord du 3 mai 1999 sont abrogées et remplacées par :

« Dans les entreprises ayant au moins atteint l'horaire légal, les congés d'ancienneté conventionnels prévus à l'article 33 de la convention collective nationale seront au minimum maintenus au niveau atteint à la date d'application du présent accord.

Les dispositions relatives aux congés d'ancienneté sont fixées à l'article 33 de la convention collective nationale. »

Article 2 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 24 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 21 janvier 2021

relatif à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation
(CPPNI)

NOR : AGRS2297041M

IDCC : 7005

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

Coopération agricole - Vignerons Coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes FGTA FO et le syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI).

À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Le rôle de la présente commission est essentiel à la négociation collective dans la branche et tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Les partenaires sociaux rappellent aussi que la branche reste garante des droits des salariés et des entreprises.

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

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

Le champ d'application du présent accord est défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986, IDCC 7005 (étendue par arrêté du 20 août 1986 *JORF* 30 août 1986).

Article 2 | *Commission paritaire permanent de négociation et d'interprétation*

L'article 9 de la convention collective « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est modifié. Il prévoit :

« 1) Composition de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation (CPPNI) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant les organisations patronales représentatives de la branche.

Cette commission est composée au maximum de trois représentants mandatés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application considéré et un nombre global égal de représentants de l'organisation représentative d'employeur.

La présidence, limitée à 1 an, est alternativement assurée par un membre des organisations syndicales de salariés et par un membre des organisations d'employeurs. Les noms et les coordonnées du président sont communiquées chaque année au secrétariat de la CPPNI.

2) Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au minimum 3 fois par an. Les commissions paritaires nationales auront lieu l'après-midi afin de permettre aux organisations syndicales de réaliser les réunions préparatoires le matin.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI.

La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis en même temps que la convocation. Ce délai peut être porté à 8 jours en cas de situation exceptionnelle.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante sur :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année et la périodicité des négociations obligatoires ;
- le calendrier prévisionnel des réunions en vue des négociations périodiques obligatoires de branche visées par les dispositions du code du travail :
 - négociation triennale :
 - égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - les conditions de travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
 - les travailleurs handicapés ;
 - la formation professionnelle et l'apprentissage ;

- négociation quinquennale ;
- classifications ;
- épargne salariale ;
- négociation annuelle sur les salaires.

Elle se réunit également sur d'autres thématiques à la demande des partenaires sociaux.

Au-delà des 3 réunions réglementaires, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite. Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue notamment de préparer une éventuelle négociation.

3) Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La CPPNI a notamment pour mission, conformément aux dispositions du code du travail, de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCN des caves coopératives et leurs unions dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCN des caves coopératives et leurs unions portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprises conformément aux dispositions légales en vigueur sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble des garanties se rapportant à la même matière.

Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche qui peuvent notamment porter sur les matières visées à l'article L. 2253-1 du code du travail :

1. Les salaires minima hiérarchiques ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. Certaines mesures relatives à la durée du travail (régime d'équivalences, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires, augmentation temporaire de la durée du travail à temps partiel) ;
7. Certaines mesures relatives aux CDD et contrats de mission : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements possibles, délai de carence en cas de succession de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
8. Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;

13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du code du travail.

Par ailleurs dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

4) Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions des lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants de salariés, dans la limite de 3 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Aux fins d'interprétation, la CPPNI devra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à Coop de France – secrétariat des vignerons-coopérateurs, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNI devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine de la lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats. Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les quinze jours qui suivent. Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

5) Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit collectif, la CPPNI peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à La coopération agricole, secrétariat des vignerons-coopérateurs, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la section agricole de la Direccte.

6) Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps
- l'impact sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées pourront y figurer.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : ccvf@vignerons-coopérateurs.coop.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

7) Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

a) Absence au titre des réunions

S'agissant des réunions de CPPNI, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de 1 semaine, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNI.

b) Indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail : les conventions de branche et les accords professionnels comportent, en faveur des salariés d'entreprises participant aux négociations, de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'ils instituent, des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci, ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement. »

Article 3 | Durée et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à date de sa signature.

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des organisations représentatives de la branche à l'ensemble des organisations représentatives de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 5 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux organisations représentatives employeurs et aux organisations représentatives salariés. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations représentatives employeurs et des organisations représentatives salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Article 6 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 31 bis du 16 mars 2021

NOR : AGRS2297042M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, dans un souci de rééquilibrage du régime sur la partie mensualisation, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité modifier la répartition des taux de cotisations entre « mensualisation » et « incapacité temporaire de travail », du régime de prévoyance et de frais de santé des ouvriers et employés du paysage, sans changement sur le total.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Modification de la répartition des taux de cotisations

L'article 20 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés, relatives aux garanties Incapacité, invalidité et décès est modifié comme suit :

Les cotisations des garanties incapacité temporaire et permanente de travail et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

(En pourcentage.)

	Taux contractuel T1/T2 ^[1]	Part patronale	Part salariale
Mensualisation ^[2]	0,41	0,41	-
Incapacité temporaire de travail	0,33	-	0,33
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,28	0,25	0,03
Décès	0,23	0,20	0,03
Sous-total	1,25	0,86	0,39
Assurance des charges sociales patronales	0,17	0,17	
Total	1,42	1,03	0,39
<p>[1] T1 = Salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS.</p> <p>[2] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.</p>			

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} octobre 2021.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 16 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 33 du 8 septembre 2021

NOR : AGRS2297043M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité prévoir la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce dispositif tend à assurer aux entreprises et aux salariés intervenant par intermittence une stabilité de la relation de travail, grâce à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Il permet à un salarié de cumuler un autre emploi pendant les périodes basses ou nulles en entreprise du paysage.

Le salarié intermittent bénéficie des mêmes avantages sociaux et d'accompagnement de carrière (formation, évolution, rémunération...) que les salariés employés en CDI toute l'année.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Intégration de nouveaux articles dans les clauses communes de la convention collective nationale du paysage du 10 octobre 2008 : clauses concernant le contrat de travail intermittent

Un nouveau chapitre XVI « Contrat de travail intermittent » est ajouté :

« Article 66 | Principe général

Les employeurs des entreprises du paysage peuvent conclure des contrats de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées au présent article.

Le contrat de travail intermittent peut être conclu pour pourvoir des emplois permanents soumis :

- soit à des variations saisonnières ou de production ;
- soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Le contrat intermittent ne peut concerner que les emplois relevant de travaux saisonniers et les emplois d'encadrement afférents.

Ces emplois relèvent de la classification des ouvriers, employées, TAM et cadres, à l'exclusion des emplois relevant de la classification O1, et C3 à D.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement écrit. Le contrat de travail mentionne notamment la qualification du salarié et la durée annuelle minimale de travail du salarié. La durée minimale ne peut être inférieure à 300 heures par an et supérieure à 1 200 heures par an. Les heures dépassant la durée minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Article 67 | Période et horaire de travail

Le contrat de travail intermittent prévoit une ou plusieurs périodes travaillées par an.

Les dates de début et de fin de périodes travaillées sont précisées aux termes du contrat de travail.

Toute modification des dates visées ci-dessus devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'employeur est tenu de laisser au salarié concerné un délai suffisant pour faire connaître son acceptation ou son refus de la modification contractuelle proposée (délai d'un mois).

La répartition des heures de travail, à l'intérieur des périodes travaillées, doit être notifiée au salarié au moins 15 jours avant le début de la période, étant précisé que cette répartition peut varier d'une année sur l'autre notamment en raison de la saisonnalité des activités confiées.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité. Les travailleurs intermittents sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

Article 68 | Rémunération

Le contrat de travail intermittent doit préciser les modalités de rémunération du salarié. À cet effet, les parties au contrat peuvent opter pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;

- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail annuelle prévue au contrat majorée de 13 %.

Article 69 | Garantie de salaire

Les salariés en contrat intermittent bénéficient de la garantie de salaire maladie et accident de la présente convention collective sous réserve du versement par la MSA des prestations en espèces au titre de la maladie et de l'accident. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 8 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 février 2022

relatif à la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points

NOR : AGRS2297051M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire, marqué par une baisse des revenus au moment du départ à la retraite, les partenaires sociaux ont décidé de permettre à tous les salariés de la branche de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite.

Les salariés cadres et TAM de la branche du paysage bénéficient d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies exprimés en points et relevant de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale, régi par l'accord du 15 juin 2012.

Fortement attachés à ce principe de mutualisation qui existe au niveau de la branche du paysage, les organisations salariales et l'Unep ont décidé de parachever cet objectif de mutualisation. À cet effet, ils décident de mettre en place un plan d'épargne retraite de même nature, au bénéfice des salariés non-cadres des entreprises du paysage.

Les organisations patronales et salariales conviennent que la nature du plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points constitue un élément fondamental de la couverture des salariés de la branche, auquel il ne peut être dérogé.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés.

Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de définir les principes et les règles de fonctionnement du plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), dont bénéficient les salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des entreprises du paysage.

Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Toutes les entreprises relevant de ce champ d'application sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés concernés ci-dessous.

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord défini à l'article précédent et à tous les salariés non-cadres ne relevant pas de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sans condition d'ancienneté.

Sont donc exclus du présent dispositif les techniciens, agents de maîtrise (TAM) ou cadres exerçant leur emploi pour le compte d'une entreprise de la convention collective nationale des entreprises du paysage bénéficiant du dispositif de retraite supplémentaire prévu par l'accord du 15 juin 2012 précité.

Article 4 | Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord, d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points et relevant de la branche 26, répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière, notamment en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord et favorisant la mutualisation entre les ressortissants du régime.

Article 5 | Financement du plan

5.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'un revenu de remplacement par l'employeur, notamment en cas d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée, les cotisations sont appelées sur la base des sommes (éléments de rémunération et/ou indemnités d'activité partielle, notamment) déclarées par l'employeur à l'organisme assureur.

5.2. Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de :

■ 1 % du salaire ou du revenu de remplacement limité à 8 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), réparti à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

5.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent plan.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité. Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6 | *Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points*

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

6.1. Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

- compartiment 1 (C1) :
versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;
- compartiment 2 (C2) :
versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.
- pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :
conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;
- pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :
Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise ;

- compartiment 3 (C3) :
cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans ces 3 compartiments font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

6.2. Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

6.2.1. Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

■ $P = C/S$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

6.2.2. Pour les versements volontaires/valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris/participation/intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

■ $P = (V/S) \times \text{coeff. d'âge}$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff. d'âge : le coefficient d'âge correspondant à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

6.2.3. Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

6.3. Liquidation des droits

6.3.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

6.3.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses reversataire(s) selon les règles définies à l'article 6.5 ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

■ Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge}).$$

■ Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge}, \text{écart d'âge}).$$

■ Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge}).$$

Dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié.

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié.

V représente la valeur du point retraite.

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le reversataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint).

CoeffRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion « avec annuités garanties ». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

■ Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

Son montant s'exprime par la formule suivante :

$PMT \text{ individuelle} \times (PTS / PMT \text{ du dernier inventaire})$.

Dans laquelle :

PMT représente la provision mathématique théorique.

PTS représente la provision technique spéciale.

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels du salarié.

■ Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 100 euros, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Le seuil de 100 euros est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le[s] compartiment[s] C1 et / ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$.

Dans laquelle :

C représente le montant du capital.

V représente la valeur du point retraite.

P représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.4. Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté par les cotisations.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

6.5. Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

6.6. Décès du salarié

6.6.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s) par le salarié ;
- à défaut, à son conjoint survivant ;
- à défaut, à son cocontractant d'un Pacs ;
- à défaut, à son concubin ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître par parts égales ;
- à défaut, à ses héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S.$$

Dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser.

P représente le nombre de points acquis au jour du décès.

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.6.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique Agirc-Arrco.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéficiaire du cocontractant d'un PACS survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique Agirc-Arrco pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique Agirc-Arrco.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

Droits de conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

Droits du conjoint divorcé non remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit concernés.

Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un Pacs survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

6.7. Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

6.8. Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Article 7 | Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est mise en place, ayant pour objet d'assurer le suivi du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée d'un représentant par organisation (professionnelle et syndicale) signataire du présent accord.

Elle se réunira au moins une fois par an en vue d'examiner, notamment, les aménagements à apporter aux dispositions du présent accord qui s'avéreraient nécessaires.

Article 8 | Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord

8.1. Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt au 1^{er} juillet 2022.

8.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

8.3. Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 5 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

8.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 3 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 39 du 26 mai 2021

NOR : AGRS2297044M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture ;

Fédération nationale syndicale de la coopération et du Crédit maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de permettre aux entreprises conchyloles ayant, en parallèle de leur activité de production et de commercialisation, développé une activité de dégustation et employant du personnel dédié à cette activité complémentaire, d'appliquer des dispositions propres à cette activité en bénéficiant d'un report du début de l'heure de nuit telle que prévue à l'article 49 de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Article 1^{er}

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective de la conchyliculture – oct. 2013). L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

L'article 49 est modifié et complété par ce qui suit :

« Le travail de nuit commence à 20 heures et se termine à 5 heures, sauf pour les personnels des entreprises conchyliques qui se livrent à une activité de dégustation et pour lesquels, pour cette seule activité de dégustation, le travail de nuit débute à 22 heures et se termine à 7 heures.

Les heures effectuées la nuit ouvrent droit à une majoration de 10 % à compter de 20 heures, sauf pour les activités de dégustation pour lesquelles la majoration de 10 % s'applique à partir de 22 heures. »

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4 | Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**

(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,

Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 40 du 26 mai 2021

NOR : AGRS2297045M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture ;

Fédération nationale syndicale de la coopération et du Crédit maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin d'assurer la gestion et le traitement des fonds issus de la collecte de la contribution des entreprises conchylicoles instituée conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la conchyliculture, il a été décidé de constituer une association de type loi 1901 dont l'objet unique est de gérer et d'administrer ces fonds.

Article 1^{er}

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et qui comptent, à 97,4 %, moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective de la conchyliculture – oct. 2013). L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

La rédaction de la dernière phrase de l'article 10 est modifiée comme suit :

La phrase « les fonds sont gérés par la commission de négociation » est supprimée et remplacée par : « les fonds sont gérés par une association créée spécifiquement et dénommée "association pour la gestion du paritarisme en conchyliculture". Cette association est gérée et administrée par un bureau dont les membres sont choisis parmi les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ces postes sont répartis équitablement entre la représentation patronale et la représentation salariale. »

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre chargé du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 4 | Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat nationale des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7508** | **MAISONS FAMILIALES RURALES**
(1^{er} mars 1993)

Accord du 2 décembre 2021

relatif aux certifications éligibles au dispositif Pro-A au sein des MFR

NOR : AGRS2297046M

IDCC : 7508

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

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat Force Ouvrière des salariés des maisons familiales rurales FO MFR ;

Fédération générale de l'agro-alimentaire CFTD ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance, appelé Pro-A (articles L. 6324-1 et suivants du code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent caduques.

La Pro-A peut être mobilisée dans le cadre de projets coconstruits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis par l'expérience.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint le niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de licence.

Au regard du niveau de qualification de certains salariés de la branche professionnelle des maisons familiales rurales et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux considèrent le développement de la Pro-A comme une priorité.

Dans un contexte sociétal de fortes évolutions, la branche professionnelle des MFR avait sollicité l'OPCO de la branche pour le financement de l'étude sur les évolutions des emplois et des compétences des salariés en MFR. Cette étude, réalisée par le Cabinet Co&Sens, en 2019, a permis de porter un premier regard sur les évolutions des métiers de la branche, d'identifier les facteurs d'évolutions, les métiers impactés par ces évolutions.

Cette étude a permis :

- de recueillir les évolutions des métiers ;
- d'identifier les facteurs d'évolutions ;
- d'identifier les métiers impactés par les évolutions ;
- d'identifier les thématiques de formations ;
- de formuler des propositions.

Les partenaires sociaux rappellent que les évolutions sociétales et législatives se sont accélérées depuis cette étude et impactent l'ensemble des salariés des associations MFR ; et ce plus particulièrement dans les champs de la sécurité des bâtiments et de la restauration, sans oublier le renforcement des politiques d'éducation et en particulier en matière d'éducation inclusive. L'importance croissante de la place du numérique en particulier dans les métiers de secrétariat et aussi sur le champ de la formation avec les évolutions des modalités hybrides d'enseignement (présentiel, distanciel...) amplifiées par la crise sanitaire, traversée en 2020 et 2021. S'agissant de ces enjeux de formation via la PR. À au sein de la branche des MFR voir annexe au présent accord.

Il a pour objet d'introduire le nouveau dispositif de la Pro-A dans la conventionnelle collective des MFR.

Article 1^{er} | Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des technologies ou de l'organisation du travail.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 dudit code.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminée par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

Article 2 | L'objet et la forme du dispositif de la Pro-A

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

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnés aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du code du travail.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements génériques, professionnelles et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie. À l'exception des actions

d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel, qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et identifier ses besoins de formation, et qui représente un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré par l'employeur.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Article 3 | Les formations et certifications éligibles

En vertu de l'article L. 6324-3 le présent accord de branche définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourant à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux associations MFR de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser les parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Les parties signataires confient à la CPNEFP de la branche professionnelle des MFR la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles. Cette liste sera actualisée régulièrement selon les besoins de la branche et adoptée en CPPNI.

Article 4 | Les modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif de la Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

- les personnes qui visent une formation diplômante de type BTS, licence professionnelle ;
- lorsque la nature de la qualification l'oblige.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre l'ANFRA ou par un organisme de formation habilité.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, avec l'accord exprès du salarié.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les partenaires sociaux signataires décident de porter la durée maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- lorsque la nature de la qualification l’oblige (formation diplômante) ;
- pour les personnes bénéficiant d’un contrat unique d’insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 5 | Le tutorat

L’employeur désigne parmi les salariés de l’association un tuteur chargé d’accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de la formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés en alternance (bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d’apprentissage ou de Pro-A)

Toute personne engagée dans la fonction tutorale doit pouvoir bénéficier d’une formation relative à cette fonction.

Le tuteur a pour missions :

- d’accueillir, d’aider, d’informer et d’accompagner les personnes qui, au sein de l’association, participent à des actions de formations dans le cadre de la Pro-A ;
- d’organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l’activité de ces personnes dans la MFR, et de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences, d’aptitudes et de savoir-faire professionnels, au travers d’actions formalisées en situation professionnelle ;
- de participer à l’évaluation des compétences acquises.

Article 6 | Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l’article L. 6332-14, I, 5° du code du travail.

L’opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport, d’hébergement selon les modalités et les plafonds en vigueur lors du départ en formation.

Article 7 | Les dispositions propres pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l’article L. 2232-10-1 du code du travail et ce, en application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8 | Les dispositions diverses : entrée en vigueur, dépôt, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l’arrêté d’extension.

À l’issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l’ensemble des organisations représentatives conformément à l’article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d’exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud’hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente en application des dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 2021.

(Suivent les signatures)

Annexe 1 Liste des formations et certifications éligibles au dispositif PRO-A

Catégorie	nom de la formation	N° RNCP	NIVEAU Nomenclature Europe
FORMATION PÉDAGOGIQUE (uniquement dans le cadre d'une mobilité professionnelle d'un salarié d'un niveau de qualification infra 6 et déjà recruté au sein d'une association de la branche)	LICENCE - Sciences de l'éducation (fiche nationale) Licence SEFA.	24461	6
	Moniteur de formations alternées	34930	6
ANIMATION ÉDUCATIF	DE - de moniteur éducateur (DEME)	492	4
	DEAVS - DE : Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	5440	3
	Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social	5983	3
	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur	28557	4
	DE - Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)	25467	3
ENTRETIEN	TP - Agent de propreté et d'hygiène	278	3
MAINTENANCE	BAC PRO - hygiène, propreté, stérilisation	14893	4
	Agent polyvalent d'entretien et d'amélioration du cadre de vie	34646	3
	TP - Agent de maintenance des bâtiments	35510	3
	CAP - Maintenance de bâtiments de collectivités	601	3
	Technicien d'infrastructure informatique et sécurité	15238	5
RESTAURATION	CAP - Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	1149	3
	TP - CUISINIER	34095	3
	Cuisinier gestionnaire de restauration collective	28098	4
	TP - Responsable d'unité de restauration collective	35193	5
	TP - Agent de restauration	35650	3
ADMINISTRATIF	BAC PRO - Gestion-Administration	14695	4
	BTS - Gestion de la PME	32360	5
	TP - Secrétaire assistant	193	4
	BTS - Support à l'action managériale	34029	5
	BTS - Comptabilité et gestion	35521	5
	DUT - Gestion administrative et commerciale des organisations	20699	5
	DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	20702	5
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie	30106	6
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	29776	6
	CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie	28796	nr
	BTS - Services informatiques aux organisations: Option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; Option B « Solutions logicielles et	35340	5
	Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	29964	6
	TP - Agent d'accueil et d'information	2486	3
	Chargé d'information accueil et orientation	5411	5
	TP Gestionnaire de paie	35633	5
	TP Assistante de direction	34143	5
	Assistant de gestion	32018	5
	Responsable communication	34574	6
	Administrateur - réseaux sécurité - bases de données	31897	5

Annexe 2 Enjeux de la Pro-A au sein de la branche des MFR

Enjeux de la Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) pour la Branche des Maisons Familiales Rurales

Courant 2019, les partenaires sociaux ont souhaité mener une étude paritaire sur l'évolution des emplois compétences au sein de la branche. Les objectifs poursuivis étaient alors :

- d'identifier les facteurs d'évolution qui impactent le fonctionnement des organisations et les métiers au sein des MFR,
- d'analyser les impacts de ces facteurs sur les métiers et les besoins en compétences de demain,
- d'identifier les métiers impactés par ces facteurs, les métiers en émergence, les métiers sensibles et en tension, en précisant les nouvelles compétences requises

Il en ressort le constat que depuis quelques années, sous l'effet des facteurs d'évolution externes, le secteur des MFR connaît une évolution importante de ses métiers.

Fortes mutations du secteur

Cette étude prospective de la branche témoigne de nombreux facteurs de mutation des activités du secteur. Il s'agit d'évolutions :

- réglementaires (réforme de la formation initiale, de la formation continue, de l'apprentissage ; Normes et législations liées à l'hygiène et la sécurité alimentaire ...),
- économiques et concurrentielles externes (évolution de la concurrence sur le champ de l'alternance ; libéralisation du marché de la formation ...),
- technologiques (impact du numérique sur la pédagogie, impact du digital sur les métiers, impact du digital sur la gestion et le fonctionnement administratif, évolutions des technologies des entreprises...),
- sociales et sociétales des publics avec lesquels elles travaillent (jeunes fragilisés, adultes, salariés, demandeurs d'emploi ; évolution des familles, intervenants sociaux,...),
- organisationnelles internes ; évolution de l'offre de formation ; positionnement des MFR sur le territoire et auprès des partenaires ; attractivités des métiers en MFR, ...).

Ces évolutions, ont notamment pour conséquences, de transformer les pratiques métiers et les besoins en matière d'évolution des compétences et la qualification des salariés.

Métiers en mutation

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences, notamment quand une part importante de leur activité est impactée par la digitalisation et les évolutions réglementaires. Ces métiers voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

C'est le cas par exemple des secrétaires dont le poste mute vers des missions d'assistant de direction. En effet, depuis quelques années, avec les évolutions réglementaires et administratives, les secrétaires-comptables ont vu leur périmètre de missions évoluer. Pour les comptables / secrétaires-comptables, les missions ont pris de l'ampleur sur le volet des appels d'offre, dossiers de financements, formation professionnelle continue. Le métier de secrétaires se rapproche progressivement de celui d'assistant(e) de direction, en particulier pour les secrétaires.

Métiers en tension

D'autres part, il existe des métiers en tension, pour lesquels les associations de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter. Cela résulte notamment d'un déficit d'image et des idées reçues sur l'emploi associatif. Il en est ainsi par exemple du métier de moniteur ainsi que celui de directeur.

Pour les moniteurs, on constate une tension sur le champ du recrutement du fait d'une pénurie de candidats et de la spécificité du métier dans les MFR (pédagogie par l'alternance, fonction globale, conditions d'exercices, implantation géographique...). La complexité et la charge du métier engendrent une faible attractivité. En effet, l'accélération du rythme des réformes, la libéralisation du marché de la formation, l'impact des technologies notamment dans la pédagogie et l'évolution des publics accueillis, sont à l'origine d'une complexification des missions et d'une augmentation de la charge administrative du moniteur.

Métiers	Facteurs d'évolution impactants	Compétences nouvelles exigées au risque d'une obsolescence des compétences
Monitrice/ Moniteur	<ul style="list-style-type: none"> Evolution des publics accueillis : rapport à la connaissance et au travail des jeunes, désengagement des familles Concurrence entre les OF, les CFA et l'éducation nationale adaptabilité de l'offre, incertitude économique Technologique : digitalisation, réseaux sociaux, intensité concurrentielle (coût...) Réforme de la formation professionnelle : s'orienter vers la formation professionnelle, modularisation/individualisation des parcours, blocs de compétences, réforme de l'enseignement sur une logique compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie pédagogique : capacité à modulariser des parcours de formation, développer des outils de positionnement, développer des contenus en ligne (plateforme LMS), intégrer les outils numériques, capacité à actualiser le contenu de ses cours, pédagogie inversée.... Capacité à adapter ses modèles de formation aux nouveaux modes de financement Apprendre à évaluer les compétences et pas uniquement donner des notes (approche par compétence) Capacité à déployer une démarche Qualité Formations sur les troubles de l'apprentissage et les leviers possibles (troubles comportementaux : hyperactivité ; harcèlement ; ...) Formations sur la gestion des nouveaux publics ou sur les publics difficiles - Détection des situations à risque (harcèlement, radicalisation) et prévention Professionaliser sa démarche « commerciale » (détection des besoins des entreprises...) Capacité à répondre à des appels d'offres, notamment sur le marché de la formation continue
Fonction résidentielle	<ul style="list-style-type: none"> Baisse des dotations et des financements de la MFR (taxe d'apprentissage en baisse), ayant un impact sur les budgets des repas et des moyens d'entretiens/travaux des MFR - Règlementation renforcée : HACCP, sécurité, hygiène. Importance de la Sécurité (violence accrue) Evolution du public accueilli : comportements difficiles, situations personnelles des élèves difficiles (en être informé), augmentation des régimes alimentaires spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place/utilisation de logiciels de gestion des coûts/stocks adaptés aux spécificités des MFR ; gestion et maîtrise d'un budget Maîtrise des réglementations (hygiène, plan nutrition, Loi Egalim Prise en compte des normes et réglementation en cuisine Connaissance des publics et accompagnement Capacité à adapter les repas selon les régimes, nouvelles techniques culinaires Capacité à organiser des repas pour des groupes
		<ul style="list-style-type: none"> Capacité à piloter un fournisseur ou un prestataire en restauration dans une relation contractuelle de fournisseur à client Gestion des nouveaux publics / comportements difficiles (médiation, écoute, régulation..)
Secrétaire comptable	<ul style="list-style-type: none"> Les réformes sur la formation (apprentissage), La concurrence : s'adapter pour être compétitif avec les organismes de formation L'évolution sociale des jeunes et des familles : comportement, relations La digitalisation Les démarches administratives croissantes (appel d'offre...) 	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des outils numériques : capacité à identifier les outils les plus pertinents pour sa MFR, se former à ces outils et être en capacité de les mettre en place au sein de la MFR (ex : logiciel de gestion des effectifs, de cours, plannings en ligne...) Droit du travail, droit de la formation Capacité à répondre aux familles, notamment celles en difficulté financière (expliquer une facture, expliquer les conséquences d'un non-paiement...) – gestion des litiges Capacité à répondre à des AO, monter des dossiers de financement Comptabilité analytique

Convention collective

IDCC : 9081 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Ardennes)

(22 octobre 1980)

(Étendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

Avenant n° 97 du 1^{er} février 2022

NOR : AGRS2297050M

IDCC : 9081

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale des syndicats CGT FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Union départementale des syndicats CFDT ;

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

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir la pérennité du régime de prévoyance des entreprises relevant de la convention collective des exploitations et entreprises agricole des Ardennes, les parties se sont accordées pour procéder à un aménagement des taux de cotisations dudit régime.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | *Modification des taux de cotisation*

Le « 1.2. Taux de cotisations et répartition » du « 1. Cotisations » du paragraphe « V. Dispositions communes » de l'article 45.1 « Régime de prévoyance des salariés non cadres » de la convention collective est abrogé et remplacé par le suivant :

« 1. Cotisations

1.2. Taux de cotisations et répartition

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global de cotisations destinées au financement des prestations, s'élève à 1,87 %, ainsi réparti :

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

Garanties	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,40 %	0,40 %	-
Incapacité temporaire de travail :			
– mensualisation ;	0,27 %	0,27 %	-
– relais mensualisation.	0,63 %	0,17 %	0,46 %
Invalidité	0,41 %	0,41 %	-
Assurance des charges sociales ^[1]	0,16 %	0,16 %	-
Total	1,87 %	1,41 %	0,46 %

[1] Destinée au financement de l'assurance des charges sociales.

La garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail est financée par une cotisation de 0,27 % et l'assurance des charges sociales patronales est financée par une cotisation de 0,16 %. Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'employeur.

Article 2 | *Extension, entrée en vigueur et dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Celui-ci entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois après un délai d'information de 30 jours suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Il sera déposé à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) de la région Grand-Est, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 1^{er} février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9612** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE, HARAS ET CUMA (ORNE)**

(20 JUILLET 1977)

(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,

Journal officiel du 10 mars 1979)

Avenant n° 6 du 7 octobre 2020

NOR : AGRS2297049M

IDCC : 9612

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

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

Fédération des CUMA de Normandie Ouest comité Orne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Union départementale FO de l'Orne ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT de Normandie ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Normandie ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a créé un remboursement intégral d'un ensemble de soins dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire : cette offre est accessible à tous les français disposant d'une complémentaire santé.

La mise en place de cette réforme va se déployer par étape, jusqu'au remboursement total en 2021. Pour l'audiologie, l'optique et le dentaire, il existera plusieurs catégories de remboursement, dont une prévoira des équipements « offre 100 % santé » intégralement remboursée (assurance maladie obligatoire + complémentaire santé).

Afin de se mettre en conformité avec cette loi et ses textes réglementaires, les partenaires sociaux font évoluer à compter du 1^{er} janvier 2020, les montants des prestations complémentaires santé concernées (l'audiologie, l'optique et le dentaire) du régime conventionnel obliga-

toire, définies à l'annexe 1 « Tableau garanties complémentaire santé » de l'accord départemental complémentaire frais de santé du 19 juin 2009. De plus, pour faciliter la lecture des garanties santé par les salariés assurés, conformément à la logique de la loi, une nouvelle présentation modifie les tableaux des garanties du régime conventionnel obligatoire, et du régime optionnel.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'annexe 1 à l'accord départemental complémentaire Frais de santé du 19 juin 2009

Le tableau de l'annexe 1 « Tableau Garanties complémentaire santé » est supprimé et remplacé par le suivant :

CCN AGRICOLE DE L'ORNE Prestations en vigueur au 01/01/2020		Régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRE SANTE (incluant le remboursement du régime de base)
Régime général			
SOINS COURANTS	SOINS COURANTS		
	HONORAIRES MEDICAUX		
	Consultations, visites généralistes	70% BR	270% BR
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70% BR	200% BR
	- Autres praticiens	70% BR	200% BR
	Consultations, visites spécialistes	70% BR	370% BR
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70% BR	200% BR
	- Autres praticiens	70% BR	200% BR
	Actes techniques médicaux et d'échographie	70% BR	100% BR
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70% BR	100% BR
	- Autres praticiens	70% BR	100% BR
	Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée	70% BR	100% BR
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	70% BR	100% BR
	- Autres praticiens	70% BR	100% BR
	Actes de sages-femmes	70% BR	100% BR
	ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE		
	Analyses et examens de laboratoire	60% BR	100% BR
	HONORAIRES PARAMEDICAUX		
	Auxiliaires médicaux (masseurs, kinésithérapeutes, infirmiers, pédicures, podologues, orthophonistes, orthoptistes)	60% BR	100% BR
	MEDICAMENTS		
	Service Médical Rendu Important	65% BR	100% BR
	Service Médical Rendu Modéré	30% BR	100% BR
	Service Médical Rendu Faible	15% BR	100% BR
	MATERIEL MEDICAL		
	Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60% BR	100% BR
	TRANSPORT SANITAIRE		
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% BR	100% BR
AIDES AUDITIVES	AIDES AUDITIVES		
	Prothèse auditive remboursable ⁽¹⁾		100 % santé
	- Equipement 100% santé (Classe I - tel que défini réglementairement) (2)(3)	60% BR	100% BR + 5,25% du PMSS / Appareil
CURE THERMALE	- Equipement à tarifs Libres (Classe II)(2)(3)	60% BR	100% BR
	Entretien, fournitures et accessoires	60% BR	100% BR
	CURE THERMALE ACCEPTEE PAR L'AMO		
	Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% ou 70%	100 % BR
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION		
	MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE		
	Frais de séjour	80% ou 100%	100% BR
	Forfait actes lourds		100% FR
	Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)		
	- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	80% ou 100%	255% BR
	- Autres praticiens	80% ou 100%	200% BR
	Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65% ou 100%	100% BR
	Forfait journalier hospitalier	-	Frais réels
	Chambre particulière ⁽⁴⁾	-	25 € / jour
	Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁵⁾	-	25 € / jour
	Maternité		1/3 PMSS

CCN AGRICOLE DE L'ORNE Prestations en vigueur au 01/01/2020		Régime obligatoire	REMBOURSEMENT GARANTIES
Régime général		(à titre indicatif)	COMPLEMENTAIRE SANTE (incluant le remboursement du régime de base)
OPTIQUE	OPTIQUE		
	Equipement 100% santé (Classe A - tel que défini réglementairement) (9)(6)(7)		100 % santé
	Monture + verres		
	Equipement à tarifs libres (Classe B) (2) (6) (7)(8)		
	Enfant		
	Monture	60%	100 €
	Par verre :		
	Verre simple	60%	60 % +125 €
	Verre complexe	60%	60 % +175 €
	Verre très complexe	60%	60 % +175 €
	Adulte		
	Monture	60%	60 % + 15 €
	Par verre :		
	Verre simple	60%	60 % +165 €
	Verre complexe	60%	60 % +200 €
	Verre très complexe	60%	60 % +200 €
DENTAIRE	Adaptation de la correction visuelle	60%	Frais réels
	Verres avec filtre	60%	Frais réels
	Autres suppléments (prisme, système antiptosis, verres iséiconiques)	60%	Frais réels
	Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
	DENTAIRE		
	SOINS		
	Soins	70%	100% BR 100 % santé
	Soins et Prothèses dentaires 100 % Santé (9)		
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs maîtrisés (9)		
	- Prothèses fixes	70%	320 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	- Inlay-Core	70%	125%
	- Prothèses transitoires	70%	320 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	70%	220 % BR
	- Prothèses amovibles	70%	320 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	Soins et Prothèses dentaires à tarifs libres		
	- Prothèses fixes	70%	320 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	- Inlay-Core	70%	125%
	- Prothèses transitoires	70%	320 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	- Inlay onlay	70%	220 % BR
	- Prothèses amovibles	70%	320 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
	Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70% ou 100 %	250% BR
AUTRES	AUTRES		
	Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie (10)	-	35 € / séance limité à 4 séances par semestre
	Vie sans tabac - Sevrage tabagique (11)		30 € / an / bénéficiaire
	Actes de prévention (12)	35% ou 70%	100%
	Assistance		Oui

(1) Jusqu'au 31 décembre 2020 un renouvellement anticipé de la prise en charge d'une aide auditive peut intervenir lorsque les conditions cumulatives suivantes sont satisfaites :

- o Le renouvellement intervient après une période d'au moins 2 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai de renouvellement s'entend pour chaque oreille indépendamment) ;
- o L'aide auditive dont le renouvellement anticipé est sollicité est hors d'usage, reconnue irréparable ou inadaptée à l'état de l'assuré (par prescription médicale dans les conditions rappelées dans l'arrêté du 14 novembre 2018) ;
- o Pour la prise en charge, le prescripteur doit notamment attester de cette situation en précisant la raison, sur un document qui doit être transmis à la caisse d'assurance maladie.

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation.

(3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille.

Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

(4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.

(5) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.

(6) Prise en charge limitée à un équipement par période de deux ans sauf en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L165-1 du code de la sécurité sociale, notamment pour les moins de 16 ans ou en cas d'évolution de la vue.

(7) Un équipement est composé de deux éléments, à savoir deux verres et une monture. Chaque élément d'un équipement étant pris en charge selon les conditions applicables à la classe à laquelle il appartient (100% Santé ou Tarif libre).

(8) - Verres simples :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6.00 et +6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6.00 dioptries.

- Verres complexes :

Verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6.00 à +6.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6.00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égale à 0.25 dioptrie,

Verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est supérieure à 6.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4.00 et +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4.00 dioptries,

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8.00 dioptries.

- Verres très complexes :
 Verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4.00 à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8.00 et 0.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4.00 dioptries,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8.00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0.25 dioptrie,
 Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8.00 dioptries.

(9) Tel que défini réglementairement, dans le respect des honoraires limites de facturation fixés par la réglementation.
 (10) Non pris en charge par le Régime Obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
 (11) Prise en charge des substituts nicotiniques (sur prescription médicale après intervention du Régime Obligatoire), des consultations cognito-comportementales et / ou des consultations d'hypnose Ericksonienne sur présentation de la facture
 (12) Tous les actes de prévention (cf. Arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire

CONDITIONS GENERALES DE PRISE EN CHARGE
 - Les remboursements sont limités aux frais réels et sous réserve de prise en charge par le régime obligatoire (sauf mention contraire).
 - Les taux du régime obligatoire et le total sont donnés à titre indicatif dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés au 01/01/2008. - Le remboursement du régime
 - déduction de la participation forfaitaire (1€ au 01/01/2008),
 - déduction des franchises médicales (Décret n° 2007-1937 du 26/12/2007).
 - La participation forfaitaire des actes supérieurs à 120 € est prise en charge par la mutuelle.
 - Dans le cadre du hors parcours de soins coordonnés, la mutuelle ne prend pas en charge la majoration du ticket modérateur ni les dépassements d'honoraires. - Les pourcentages indiqués s'appliquent au tarif de responsabilité ou à la base de remboursement de la sécurité sociale.

Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants:
 - cures médicales en établissements de personnes âgées,
 - ateliers thérapeutiques,
 - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel,
 - centres de rééducation professionnelle
 - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées.

Les remboursements de la mutuelle:
 - concernent les prothèses dentaires conformes aux conditions d'attribution de l'Assurance maladie obligatoire et inscrites à la nomenclature (CCAM),
 - sont soumis à l'acceptation du devis par le Dentiste Consultant de la mutuelle

Article 2 | *Date d'effet. Dépôt. Extension*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2020.

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

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

Fait à Alençon, le 7 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

RÉGIME FRAIS DE SANTÉ SALARIÉS NON CADRES

Avenant n° 7 du 20 mai 2021 (Centre Val de Loire)

NOR : AGRS2297047M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA du Centre Val de Loire ;

Fédération régionale des CUMA Centre Val de Loire FR CUMA Centre Val de Loire ;

Entrepreneurs des territoires EDT du Centre Val de Loire,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

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

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la généralisation de la complémentaire santé introduite par la loi du 14 juin 2013 dite « Loi de sécurisation de l'emploi » et de l'obligation de couverture de tous les salariés pour ce type de risque, les organisations professionnelles et syndicales ont décidé de supprimer la condition d'ancienneté.

En outre, conformément au décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé, et, au décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires, les garanties évoluent.

En conséquence l'accord régional est modifié comme suit :

Article 1^{er} | Salariés bénéficiaires

Les trois premiers paragraphes de l'article 3 de l'accord régional « Salariés bénéficiaires » sont remplacés par les dispositions suivantes :

- « Les dispositions du présent accord s'appliquent :
 - à tout salarié non affilié à l'AGIRC quelle que soit son ancienneté ;
 - et relevant du champ d'application du présent accord.
- À l'exclusion :
 - des salariés affiliés à l'Agirc et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
 - des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles ».

En conséquence, toute référence à une quelconque ancienneté est supprimée.

Les autres dispositions de l'article 3 de l'accord régional sont inchangées.

Article 2 | Offres à adhésion individuelle et facultative

L'article 5 de l'accord régional est modifié comme suit :

Le premier paragraphe de l'article 5 de l'accord régional « Offres à adhésion individuelle et facultative » intitulé « Salariés non affiliés à l'Agirc n'ayant pas l'ancienneté requise » étant désormais sans objet, est supprimé.

Ce paragraphe supprimé est remplacé par le paragraphe suivant qui prévoit une nouvelle disposition :

- « Entreprise : toute entreprise peut adhérer de façon volontaire à une des options supplémentaires présentées dans le tableau annexé à l'accord (annexe 2) et affilier tous ses salariés en prenant en charge à minima 50 % du coût global de la complémentaire santé. »

L'autre disposition de l'article 5 est inchangée.

L'article 5 *bis* de l'accord régional est remplacé comme suit :

- « Les salariés affiliés à titre obligatoire, par application de l'article 3 du présent accord, peuvent demander à bénéficier à titre facultatif d'une des options supplémentaires présentées dans le tableau annexé à l'accord (annexe 2).
L'option choisie s'applique alors au salarié et à son/ou ses ayant(s) droit.
L'option choisie a vocation à s'appliquer uniformément à l'ensemble des bénéficiaires défini par le salarié pour les garanties de base : salariés et ayants droit.
Une même famille ne peut pas souscrire simultanément aux deux options supplémentaires.
Le bénéfice du régime est subordonné à la souscription de l'option par le salarié.
La cotisation de ces options supplémentaires est entièrement financée par le salarié. »

Article 3 | Cas particulier du salarié à employeurs multiples

Les dispositions relatives au cas particulier du salarié à employeur multiples mentionnées au sein de l'article 8 de l'accord régional « Financement du dispositif frais de santé » est remplacé comme suit :

« Cas particulier du salarié à employeurs multiples :

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

Pour les garanties collectives complémentaires Frais de santé, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la couverture.

Les signataires décident que cet employeur est celui qui a embauché en premier le salarié, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs. »

Article 4 | Garanties

L'annexe 2 de l'accord régional est supprimée et remplacée par celle ci-jointe.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est convenu de solliciter son extension.

Article 6 | Durée de l'accord. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 7 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour sa remise à chacune des organisations signataires et pour l'accomplissement des formalités administratives utiles.

Le présent avenant sera notifié, à l'initiative de la partie la plus diligente, à l'ensemble des organisations représentatives, et fera l'objet des formalités de publicité et dépôt, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires conviennent, à l'initiative de la plus diligente, de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre de l'accord régional frais de santé dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de cet accord, quel que soit la taille des entreprises concernées, cet accord ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Chambray-les-Tours, le 20 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 2 Garanties

	REGIME SOCLE	REGIME SURCOMPLEMENTAIRE	
		OPTION 1	OPTION 2
H HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)	Frais de séjour	100 % BR	100 % BR
	Honoraires	100 % BR	100 % BR
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	255 % BR	255 % BR
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tertiaire maîtrisée*	200 % BR	200 % BR
	Forfait journalier hospitalier (3)	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
	Non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA		
	Chambre particulière (4)		
	Non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA		
	Parrucule (hospitalisation)	80 €	80 €
	Par nuée (maladie)	80 €	80 €
DENTAIRE (5) auprès d'un professionnel	Parrucule (psychiatrie)	80 €	80 €
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	80 €	80 €
	Lit d'accompagnement (4)		
	Non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA		
	Bénéficiaire dont l'âge est < 4, 16 ans - par nuée	40 €	40 €
	droite en cas de naissance gémellaire	1/3 PMSS	1/3 PMSS
	Forfait maternité		
	Soins et prothèses 100 % Santé**	sans reste à payer (9)	sans reste à payer (9)
	A compter du 01/01/20 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/21 pour les autres prothèses du parier dentaire.		
	Soins	100 % BR	100 % BR
DENTAIRE (5) auprès d'un professionnel	Soins conservateurs, endodontie, prothèse bucco-dentaire, parodontologie	270 % BR	370 % BR
	Implantologie	200 €	200 €
	Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA - par acte et par bénéficiaire		
	Prothèses autres que 100 % Santé		
	Prothèses remboursées	270 % BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 11 % PMSS	370 % BR plus un plafond annuel et par bénéficiaire égal à 15 % PMSS
	Prothèses non remb ou résas	8 % PMSS	10 % PMSS
	Implantologie		
	Implant - par implant et par bénéficiaire	240 €	240 €
	Pilier implantaire - par pilier implantaire et par bénéficiaire	160 €	160 €
	Orthodontie (6)	400 % BR	400 % BR
	Remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA - par semestre de traitement et par bénéficiaire		
	Non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire	400 €	400 €

Équipement 100 % Santé** (classe A)	Équipement autre que 100 % Santé (classe B)	sans reste à payer (10)	sans reste à payer (10)	sans reste à payer (10)
OPTIQUE ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux conditions générales	par verre simple - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans****	113,6 €	134,5 €	150,4 €
	par verre complexe - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans****	175 €	175 €	183 €
	par verres très complexes - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans****	200 €	225,0 €	250 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans****	100 €	100 €	100 €
	par verre simple - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans****	147,4 €	160,0 €	160 €
	par verre complexe - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans****	230,2 €	300,0 €	300 €
	par verres très complexes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans****	230,2 €	300,0 €	300 €
	par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans****	100 €	100 €	100 €
	Lentilles			
	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA (7) Lentilles prescrites, y compris progressives, non remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire (7)	100 % BR + 100 € 100 €	100 % BR + 100 € 100 €	100 % BR + 100 € 100 €
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT par oreille	Jusqu'au 31/12/2020 :			
	Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire	115 % BR	165 % BR	265 % BR
	Accessoires et fournitures	non couvert	non couvert	non couvert
	À compter du 01/01/2021 :			
	Équipement 100 % Santé** (classe I****)	non couvert	non couvert	non couvert
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)	sans reste à payer (10)	sans reste à payer (10)	sans reste à payer (10)
	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale ou de la MSA	115 % BR	122 % BR	122 % BR
	Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité****	115 % BR	165 % BR	265 % BR
	Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	100 % BR	100 % BR	100 % BR
	Accessoires et fournitures			

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale.

DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €). MSA = Mutualité Sociale Agricole.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B.

**** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale ou de la MSA.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) En établissement non conventionné, la prise en charge est limitée au ticket modérateur.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(4) Hors établissements non conventionnés. La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(5) Hors accord de prise en charge, les prestations sont minorées de 20 % comparées aux prestations versées sur accord de prise en charge. La minoration de 20 % des prestations hors accord de prise en charge préalable ne concerne pas la ligne « Soins dentaires ».

(6) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(7) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(8) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(9) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation

(10) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente

Accord professionnel

**RÉGIME FRAIS DE SANTÉ SALARIÉS NON CADRES
(Hérault)**

Avenant n° 10 du 13 décembre 2021

NOR : AGRS2297048M

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
de l'Hérault,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat SGA CFDT de l'Hérault ;
Syndicat CFTC-Agri d'Occitanie ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après examen des résultats obtenus par le régime frais de santé des salariés agricoles non cadres de l'Hérault, les partenaires sociaux ont décidé de faire évoluer le tarif de la base obligatoire et de le ramener à son montant de 2020.

Article 1^{er} | Modifications

L'accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de l'Hérault est modifié comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022.

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

« La cotisation mensuelle du présent régime de base est d'un montant de 32,30 €. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour l'ensemble des entreprises adhérentes et des salariés compris dans le champ d'application de l'accord au 1^{er} janvier 2022.

Article 3 | Dépôt et extension

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

Fait à Lattes, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220170-000522

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
