



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2022-38
1^{er} octobre 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-38 du 1^{er} octobre 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	175

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-38 du 1^{er} octobre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 87-135 Carrières-Matériaux (Île-de-France) : accord du 16 février 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques conventionnels	5
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 26 du 30 juin 2022 à l'annexe I <i>ter</i> de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)	9
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 41 du 30 juin 2022 à l'annexe I <i>bis</i> de la convention collective relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)	11
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 53 du 30 juin 2022 à l'annexe I de la convention collective relative aux salaires minima mensuels	14
IDCC 112 Laitière-industrie : avenant n° 8 du 30 juin 2022 à l'annexe I <i>quater</i> de la convention relative à la prime d'ancienneté.....	16
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : avenant rectificatif du 2 novembre 2020 à l'accord du 21 octobre 2019 relatif au financement du dialogue social.....	18
IDCC 538 Manutention-ferroviaire : accord du 29 août 2022 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour la fin d'année 2022 et 2023.....	19
IDCC 614 Sérigraphie : avenant du 5 septembre 2022 à l'avenant du 22 juin 2022 relatif à la prime de transport.....	27
IDCC 669 Verre. Fabrication-mécanique : accord du 20 juillet 2022 relatif aux salaires minima	29
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant du 9 juin 2022 relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »	33
IDCC 1480 Journalistes : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2022-23 du 18 juin 2022.....	62
IDCC 1561 Cordonnerie multiservice : avenant du 13 juin 2022 relatif aux salaires.....	63
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : accord du 17 juin 2022 relatif au travail intermittent	66
IDCC 1592 Métallurgie (Valenciennois) : accord du 24 juin 2022 relatif à l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi.....	77
IDCC 1813 Métallurgie (Maubeuge Nord) : accord du 28 juin 2022 relatif aux spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes	84

IDCC 1821 Verre Cristal professions : accord du 7 juillet 2022 relatif aux salaires minima.....	91
IDCC 1944 Hélicoptères : accord du 21 juillet 2022 relatif à la reconversion ou la promotion par l’alternance	94
IDCC 1960 Métallurgie (Lot-et-Garonne) : accord du 13 mai 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties.....	102
IDCC 1960 Métallurgie (Lot-et-Garonne) : protocole d’accord du 13 mai 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	106
IDCC 2221 Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : accord du 29 août 2022 relatif au maintien de dispositions territoriales en matière de protection sociale complémentaire	109
IDCC 2247 Assurances-réassurances. Courtage-entreprises : avenant du 22 juillet 2022 relatif aux salaires	142
IDCC 2542 Métallurgie (Aisne) : accord du 6 juillet 2022 relatif à la prime de vacances et aux conditions de travail des femmes enceintes	144
IDCC 2542 Métallurgie (Aisne) : avenant du 6 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	148
IDCC 2543-3213 Géomètres-experts : avenant du 18 mai 2022 relatif à la modification de l’accord de fusion du 7 mai 2019	151
IDCC 2666 Architecture-urbanisme : avenant n° 36 du 6 juillet 2022 relatif à la valeur du point et aux minima salariaux de la branche (ADITIG).....	155
IDCC 2931 Marchés-financiers : avenant rectificatif du 6 septembre 2022 à l’avenant n° 4 du 21 juin 2022 relatif au régime frais de santé	157
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile (BAD) : avenant n° 50 du 23 mars 2022 relatif à l’indemnité kilométrique	159
IDCC 3017 Ports-et-manutention : avenant du 29 mars 2022 à l’accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire	162
IDCC 3017 Ports-et-manutention : accord du 9 juin 2022 relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire	164
IDCC 3205 Coopératives-consommateurs-salariés : avenant n° 1 du 30 juin 2022 relatif au régime de retraite.....	165

Accord(s) professionnel(s)

Transformation laitière : accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles.....	167
Sanitaire-social : avenant n° 3 du 13 avril 2022 à l’accord du 23 avril 2015 relatif à la mise à disposition de salariés auprès d’une organisation syndicale.....	172

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

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

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

Accord du 16 février 2022

relatif aux salaires minimaux hiérarchiques conventionnels

NOR : ASET2251177M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Île-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 16 février 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Île-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

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

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

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 | Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Pourcentage d'augmentation	Valeurs mensuelles (en euros)
Niveau 1	Échelon 1	3,2 %	1 610
	Échelon 2	3,2 %	1 637
Niveau 2	Échelon 1	3,2 %	1 646
	Échelon 2	3,2 %	1 672
	Échelon 3	3,2 %	1 719
Niveau 3	Échelon 1	3,2 %	1 730
	Échelon 2	3,2 %	1 757
	Échelon 3	3,2 %	1 809
Niveau 4	Échelon 1	3,2 %	1 818
	Échelon 2	3,2 %	1 849
	Échelon 3	3,2 %	1 914
Niveau 5	Échelon 1	3,2 %	1 922
	Échelon 2	3,2 %	1 980
	Échelon 3	3,2 %	2 117
Niveau 6	Échelon 1	3,2 %	2 154
	Échelon 2	3,2 %	2 237
	Échelon 3	3,2 %	2 415
Niveau 7	Échelon 1	3,2 %	2 472
	Échelon 2	3,2 %	2 614
	Échelon 3	3,2 %	2 847

Article 4 | Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires ;

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

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

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

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au Smic, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2021 à juillet 2022, publié en août 2022 montre un taux supérieur à 3,5 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM Île-de-France sera organisée la première quinzaine de septembre 2022.

Article 6 | Adhésion

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

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

Article 7 | Dépôt et notification

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

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

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

Fait à Clichy, le 16 février 2022.

(Suivent les signatures.)

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

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

Dans la classe 14 – Minéraux divers

Le groupe 14.02 : Matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 – Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : Sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : Matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

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

Le groupe 15.07 : Béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.09 : Matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 – Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire).

Avenant n° 26 du 30 juin 2022

à l'annexe I *ter* de la convention collective
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2251183M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe I *ter* de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'annexe I *ter* de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

(Voir page suivante.)

Annexe I *ter* à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 26 du 30 juin 2022)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
TAM	6	1	25 856,00
		2	27 317,00
		3	28 501,55
	7	1	28 501,55
		2	29 721,16
		3	30 905,70
	8	1	30 905,70
		2	33 286,94
		3	35 677,57
Cadres	9	1	35 677,57
		2	37 926,07
	10	–	49 365,54
	11	–	59 048,38
	12	–	68 726,64

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 41 du 30 juin 2022

à l'annexe I *bis* de la convention collective
relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

NOR : ASET2251182M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe I bis de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'annexe I *bis* de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

(Voir page suivante.)

« Annexe I *bis* à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 41 du 30 juin 2022)

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

Les rémunérations annuelles minimales (RAM), tels que prévus par l'article 6.3 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminés, au 1^{er} juillet 2022 :

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	21 691,08
		2	21 756,44
	2	1	21 816,80
		2	21 892,22
		3	21 967,64
	3	1	21 967,64
		2	22 068,12
		3	22 149,24
	4	1	22 149,24
		2	22 362,86
		3	22 566,47
	5	1	22 566,47
		2	22 988,70
		3	23 409,37
TAM	6	1	23 409,37
		2	24 781,92
		3	25 868,27
	7	1	25 868,27
		2	26 964,63
		3	28 055,98
Cadres	8	1	28 055,98
		2	30 218,70
	9	1	32 401,41
		2	34 611,10
	10	–	44 357,05
	11	–	53 122,90
	12	–	62 343,68

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 53 du 30 juin 2022

à l'annexe I de la convention collective
relative aux salaires minima mensuels

NOR : ASET2251181M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative aux salaires minima mensuels

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'annexe I de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 53 du 30 juin 2022)

Salaires minima mensuels conventionnels

Les salaires minima mensuels, tels que prévus par l'article 6.2 des dispositions communes de la convention collective nationale, sont ainsi déterminés, au 1^{er} juillet 2022, pour un travail à temps complet :

(Voir page suivante.)

(En euros.)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	1 657,28
		2	1 662,42
	2	1	1 667,52
		2	1 675,75
		3	1 681,98
	3	1	1 681,98
		2	1 690,25
		3	1 697,51
	4	1	1 697,51
		2	1 706,80
		3	1 718,22
	5	1	1 718,22
2		1 730,65	
3		1 742,06	
TAM	6	1	1 742,06
		2	1 827,04
		3	1 912,99
	7	1	1 912,99
		2	2 010,57
		3	2 108,15
	8	1	2 108,15
		2	2 218,35
		3	2 374,23
Cadres	9	1	2 374,23
		2	2 647,73
	10	–	3 251,83
	11	–	3 907,04
	12	–	4 456,06

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 30 juin 2022

à l'annexe I *quater* de la convention collective
relative à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2251184M

IDCC : 112

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

FNIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1^{er} | Modification de l'annexe I *quater* de la convention collective nationale de l'industrie laitière (IDCC 112) relative à la prime d'ancienneté

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'annexe I *quater* de la convention collective nationale de l'industrie laitière est modifiée comme suit :

« Annexe I *quater* à la CCN de l'industrie laitière (modifiée par l'avenant n° 8 du 30 juin 2022)

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles, tel que prévu par l'article 6.6 des dispositions communes de la convention collective nationale, est ainsi déterminé, au 1^{er} juillet 2022, pour un travail à temps complet :

(Voir page suivante.)

(Montant en euros.)

Ouvriers employés, AM et techniciens	Niveaux	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
	1	38,01	76,02	114,02	152,03	190,04
	2	39,13	78,25	116,26	155,38	193,39
	3	40,24	79,37	119,61	158,74	198,98
	4	41,36	82,72	124,08	165,44	206,81
	5	43,60	87,19	130,79	174,39	217,98
	6	46,95	93,90	140,85	187,80	234,75
	7	52,54	105,08	156,50	210,16	261,58
	8	60,37	119,61	178,86	238,11	297,35

(Montant en euros.)

Cadres	Niveaux	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
	9	65,95	98,37	131,91	165,44	198,98	232,52	266,05	299,59	333,13
	10	92,78	138,62	185,57	231,40	278,35	324,18	371,13	416,97	463,92
	11	110,67	166,56	222,46	278,35	334,24	389,02	444,91	500,81	556,70
	12	129,67	194,51	259,35	324,18	389,02	453,86	518,69	583,53	649,48

Article 2 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de l'industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant rectificatif du 2 novembre 2020

à l'accord du 21 octobre 2019
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2251193M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rédaction de l'alinéa 1^{er} de l'article 5.2 « Acteurs du dialogue social » est modifié comme suit :

« Cinquante pour cent du montant total de la collecte sera reversé aux organisations patronales représentatives dans la branche. »

Les alinéas suivants de l'article 5.2 « Acteurs du dialogue social » restent inchangés.

Article 2

Le présent avenant sera applicable à compter du jour de sa signature.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Paris, le 2 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord du 29 août 2022

relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération
pour la fin d'année 2022 et 2023

NOR : ASET2251185M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

Suite à la réunion du 29 août 2022 de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (CPPNI-MF) il a été conclu entre les signataires du présent accord les stipulations suivantes :

Article 1^{er} | Salaires garantis (art. 32 CCN actualisée au 12 juin 2019)

Les salaires horaires garantis des grilles de salaires fixés aux textes attachés 1 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 sont revalorisés de 6,00 % à la date d'application de cet accord du 29 août 2022 (cf. article 6 « Application », au 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de cet accord).

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 29 août 2022, les grilles de salaires ouvriers, employés de chantiers et cadres et agents de maîtrise figurant en textes attachés 1 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant en annexe 1 de cet accord du 29 août 2022 qui s'y substituent intégralement.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2023 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (ouvriers) ou du coefficient 123 (employés de chantiers), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 2 | *Éléments de rémunérations (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 44 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019*

Les taux horaires ou mensuel ou montant par jour des éléments de rémunération fixés au textes attachés 2 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes sont revalorisés de 6,00 % à la date d'application de cet accord du 29 août 2022 (cf. article 6 « Application », au 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension de cet accord).

Les stipulations concernant notamment les conditions d'attribution de ces éléments de rémunération sont fixées aux articles suivants de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée au 12 juin 2019 :

- article 39 « Indemnité pour le travail de nuit » (art. 17 AI + AII, article 16 AIII, article 18 AIV) ;
- article 41 « Prime d'enrayage » (art. 18 bis AI) ;
- article 42 « Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » » (art. 18 AI) ;
- article 43 « Prime de salissure et de décrassage « RATP » » (art. 18 AII) ;
- article 44 « Prime de vêtements de travail « RATP » » (art. 20 al. 2 « Avantages en nature » AII) ;
- article 45 « Prime de manutention de pièces lourdes « RATP » » (art. 17 quater AII) ;
- article 48 « Indemnité de panier ».

En conséquence de cette revalorisation, à la date d'application de cet accord du 29 août 2022, le barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 27 à 33 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes figurant en textes attachés 2 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes sont remplacées par celles figurant ci-dessous et s'y substituent intégralement :

« Textes attachés 2 : barème des éléments de rémunération (primes et indemnités) applicables selon les modalités définies par les articles 39 à 48 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 29-08-22
Article 1 ^{er}	Article 39	Indemnité pour le travail de nuit	1,36 € / heure
Article 2	Article 41	Prime d'enrayage	1,05 € / heure
Article 3.1	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 1 ^{re} catégorie	0,36 € / heure
Article 3.2	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 2 ^e catégorie	0,32 € / heure
Article 3.3	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – 3 ^e catégorie	0,30 € / heure
Article 3.4	Article 42	Prime de salissure et de décrassage « Réseau ferré national » – Prime supplémentaire de salissure	0,20 € / heure
Article 4.1	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 1 ^{re} catégorie	0,45 € / heure
Article 4.2	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 2 ^e catégorie	0,34 € / heure
Article 4.3	Article 43	Prime de salissure et de décrassage « RATP » – 3 ^e catégorie	0,23 € / heure
Article 5.1	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux journalier	0,64 € / jour

Article du barème	Article CCN	Élément de rémunération	Montant à date d'application de cet accord du 29-08-22
Article 5.2	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	15,60 € / mois
Article 5.3	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime de vêtement de travail – Taux journalier	0,83 € / jour
Article 5.4	Article 44	Prime de vêtements de travail « RATP » – Prime partielle de vêtement de travail – Taux mensuel	20,62 € / mois
Article 6	Article 45	Prime de manutention de pièces lourdes « RATP »	0,26 € / heure
Article 7	Article 48	Indemnité de panier	2,61 € / jour

Article 3 | Mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en application des dispositions légales

Les signataires de l'accord rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle figure à l'article 18 « Classifications » (art. 8 AI + art. 8 AII + art. 11 AIII) de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation en procédant à une comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes, et le cas échéant, définir et programmer les mesures de rattrapage et de rééquilibrage permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À ce titre, les parties signataires encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Enfin, les signataires du présent accord rappellent que l'avenant n° 17 du 17 novembre 2009 relatif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes figurant aux textes attachés 9 « Égalité de traitement entre salariés et prévention des discriminations » de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes actualisée le 12 juin 2019 conformément aux orientations définies lors des réunions de GTP MF des 14 avril et 17 mai 2022 relatives à l'application de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes :

- au second semestre 2022, de travaux paritaires de préparation de la négociation égalité professionnelle F/H et mesures de rattrapage en amont sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, des conditions de travail et d'emploi et notamment des salariés à temps partiel (ces travaux s'appuieront sur les données du portrait statistique de branche de la DARS) ;
- en 2023, d'une négociation d'un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 4 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation du présent avenant

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 5 de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes (art. 41 DC), et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

Article 6 | Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent accord du 29 août 2022 entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 7 | Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 29 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Textes attachés 1 : Salaires minima. Grilles de salaires

Conformément à l'article 1^{er} de l'accord du 29 août 2021 les grilles des salaires sont à la date d'application de l'accord :

Ouvriers

Nettoyage

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 3 ans	156	11,23
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	11,26
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	11,27
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	11,30
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	11,31
	≥ 15 ans	161	11,34
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	11,34
	≥ 1 an et < 2 ans	162	11,36
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	11,39
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	11,42
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	11,44
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	11,47
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	11,50
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	11,52
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	11,55
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	11,57
	≥ 18 ans	171	11,60
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	11,60
	≥ 1 an et < 2 ans	172	11,61
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	11,64
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	11,67
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	11,69
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	11,73
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	11,76
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	11,79
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	11,83
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	11,85
	≥ 18 ans	181	11,88

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	11,88
	≥ 1 an et < 2 ans	182	11,89
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	11,92
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	11,96
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	11,99
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	12,03
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	12,05
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	12,09
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	12,12
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	12,14
	≥ 18 ans	191	12,18

Manutention

(En euros.)

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier	< 1 an	156	11,23
	≥ 1 an et < 2 ans	157	11,26
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	11,27
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	11,30
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	11,31
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	11,34
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	11,36
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	11,39
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	11,42
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	11,44
	≥ 18 ans	166	11,47
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	11,47
	≥ 1 an et < 2 ans	167	11,50
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	11,52
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	11,55
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	11,57
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	11,60
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	11,61
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	11,64
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	11,67
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	11,69
	≥ 18 ans	176	11,73

Catégorie	Ancienneté	Coefficient	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	11,73
	≥ 1 an et < 2 ans	177	11,76
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	11,79
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	11,83
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	11,85
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	11,88
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	11,89
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	11,92
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	11,96
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	11,99
	≥ 18 ans	186	12,03
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	12,03
	≥ 1 an et < 2 ans	187	12,05
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	12,09
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	12,12
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	12,14
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	12,18
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	12,22
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	12,25
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	12,28
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	12,32
	≥ 18 ans	196	12,34

Employés de chantiers

(En euros.)

Annexe III Employés	Coefficient	Salaire mensuel brut
Employés niveau 1	123	1 702,99
Employés niveau 2	134	1 733,12
Employés niveau 3	144	1 760,51
Employés niveau 4	154	1 787,90
Employés niveau 5	165	1 818,03
Employés niveau 6	181	1 861,85
Employés niveau 7	197	1 904,30

Annexe IV Cadres et agents de maîtrise		Coefficient	Salaire mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois		191	1 995,26
De 6 mois à 1 an		201,5	2 083,72
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	2 146,23
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	2 208,74
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 271,25
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 333,78
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 396,29
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 458,80
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 248,01
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 315,45
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 382,89
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 450,32
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 517,76
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 585,21
Plus de 15 ans	18 %	221	2 652,65
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 467,04
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 541,04
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 615,06
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 689,07
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 763,09
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 837,09
Plus de 15 ans	18 %	247	2 911,10
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 766,10
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 849,09
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 932,07
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	3 015,06
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	3 098,03
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	3 181,02
Plus de 15 ans	18 %	282,5	3 264,00

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : 614 | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Avenant du 5 septembre 2022

à l'avenant du 22 juin 2022
relatif à la prime de transport

NOR : ASET2251168M

IDCC : 614

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

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant vient compléter l'avenant du 22 juin 2022.

**Article 1^{er} | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant
moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code de travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 99 % des établissements comptent moins de 50 salariés (données collecte 2020 – OPCO EP). Il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 5 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 juillet 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251187M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNTVC CGT ;

FCE CFTD,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de fabrication mécanique de branche se sont réunis les 28 juin et 20 juillet dernier en application de la clause de revoyure inscrite dans l'accord de branche conclu le 23 mars 2022 et compte tenu de la revalorisation du Smic au 1^{er} mai 2022.

Au terme de cette séquence de négociation du 20 juillet 2022, les signataires ont convenu de ce qui suit :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'augmentation des salaires minima pour l'ensemble de la grille ;
- l'engagement du maintien de la cohérence de grille pour les premiers coefficients ;
- la fixation d'une date de négociation portant sur les salaires minima.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC 669).

Article 2 | Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3 | Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est revalorisé de + 1,5 % et est porté à 4,985 €.

Article 4 | Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : « À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois ».

Article 5 | Maintien de la cohérence de la grille

Fruit des négociations collectives récentes, la succession des accords de salaire de 2016 à 2020 a permis de retrouver et de renforcer la cohérence de la grille, en particulier sur les premiers coefficients. Les parties souhaitent que cette cohérence rendue possible au travers de la négociation collective puisse être préservée en particulier dans ce contexte difficile et imprévisible.

En conséquence, la partie patronale s'engage à préserver, autant que faire se peut dans le contexte actuel, cette cohérence sur les premiers coefficients.

Article 6 | Fixation d'une date de négociation

À la suite de l'annonce d'une nouvelle revalorisation du Smic au 1^{er} août 2022, il a été décidé que la date du 29 septembre 2022 (après-midi) sera l'objet d'une séance de négociation relative aux salaires minima.

Article 7 | 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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 12 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

L'accord s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2022.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Au 1^{er} septembre 2022.

K	Appointements garantis
125	1 645,58 €
135	1 667,14 €
145	1 685,48 €
155	1 701,53 €
165	1 720,24 €
180	1 748,63 €
190	1 767,86 €
200	1 776,27 €
215	1 870,01 €
230	1 950,12 €
250	2 091,16 €
270	2 237,34 €
290	2 383,50 €
315	2 553,61 €
345	2 771,81 €
375	2 989,98 €
390	3 099,08 €
410	3 244,52 €
450	3 535,43 €
550	4 262,71 €
660	5 062,67 €
880	6 662,67 €

SMP = 4,985 €.

Avenant du 9 juin 2022

relatif à la création d'une annexe VII « Formation professionnelle »

NOR : ASET2251206M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

Les formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

1° Les actions de formation ;

2° Les bilans de compétences ;

3° Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

4° Les actions de formation par apprentissage.

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage consacrée par la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément modifié les dispositifs, les financements et le rôle des acteurs en matière de formation. Les partenaires sociaux de l'optique lunetterie souhaitent par le présent avenant adapter leur politique de formation pour la branche à cette nouvelle configuration et à ses opportunités.

Cet avenant a pour dessein de présenter et d'améliorer les dispositions du code du travail en matière de formation professionnelle, en vue de soutenir les employeurs dans la gestion des ressources humaines, et les alternants et salariés dans la conduite de leur parcours professionnel.

Les défis sont en effet importants dans la branche. Le secteur se caractérise par un environnement en mutation, marqué par des évolutions fortes : réglementaires (cadre de l'exercice de l'opticien-lunetier professionnel de santé, développement professionnel continu, renforcement des conditions du contrat responsable et solidaire et de la protection du consommateur, qualité...), démographiques et sociétales (accroissement et vieillissement de la population, évolution du comportement des consommateurs, design, revalorisation de l'artisanat...), technologiques (sophistication des produits, nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, modernisation des outils et machines) et économiques (dynamique du secteur et acteurs, approvisionnement en produits optiques, marché de la demande saturée, intensification de la concurrence...).

La branche présente en outre des enjeux permanents en matière d'emploi et de formation, tels que l'attractivité de ses métiers, la fidélisation de ses professionnels, la qualification de ses salariés pour garantir la santé de ses clients et la qualité de service, le développement de leur employabilité et la facilitation de leur parcours professionnel, le renouvellement des générations, etc.

Dans ce contexte l'accès à la compétence et à la qualification, puis sa reconnaissance, se présentent comme des enjeux fondamentaux pour la branche, que le présent avenant se fixe pour but de relever. Les partenaires sociaux représentatifs, en fonction des objectifs présentés ci-dessus, ont établi les priorités suivantes :

- anticiper les changements, les évolutions technologiques, la démographie... et leurs impacts sur les métiers ;
- adapter et maintenir les salariés dans l'emploi ;
- développer les compétences du plus grand nombre de salariés, par la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- maintenir et développer la formation ;
- faire valider les acquis de l'expérience professionnelle des salariés ;
- préparer les jeunes et les demandeurs d'emploi aux métiers, notamment par le biais de la formation en alternance dont l'apprentissage ;
- favoriser, dans l'accès à la formation professionnelle, l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- favoriser l'adaptation des salariés handicapés à un poste de travail par une formation adéquate.

Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux représentatifs conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Cet accord annule et remplace :

- l'article 11 de la convention collective ;
- le protocole d'accord du 6 juin 1994 relatif à l'adhésion au FORCO ;
- l'accord du 28 novembre 1994 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle ;
- l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie ;
- l'avenant n° 1 du 3 mars 2009 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à la formation professionnelle ;
- l'avenant du 31 mars 2016 relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle obligatoire à la formation professionnelle ;
- l'avenant n° 2 du 20 mai 2020 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie ;
- l'avenant n° 3 du 22 avril 2021 à l'accord du 21 avril 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle continue tout au long de la vie.

Cet accord créé une annexe VII à la convention collective nationale de l'optique lunetterie de détail intitulée « Formation professionnelle ».

Partie I Insertion professionnelle par l'alternance

Préambule I Objectifs de l'insertion professionnelle par l'alternance

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir le développement l'insertion par l'alternance, car ce dispositif est particulièrement adapté à l'importante problématique de recrutement de profils qualifiés dans les entreprises de l'optique-lunetterie. En effet il permet à la fois l'accès des personnes éligibles à des diplômes et titres adaptés aux besoins des emplois, et de compléter cette formation par l'acquisition de savoir-faire professionnels au sein des entreprises. Il favorise en outre la motivation de ces personnes à rejoindre les entreprises de la branche, grâce à la découverte précoce de cette activité économique et à la reconnaissance professionnelle qu'ils y trouvent.

Article 1^{er} | Contrat d'apprentissage

Article 1.1 | Objet du contrat d'apprentissage

L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation et contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner aux jeunes une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Il contribue au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté.

L'apprentissage est une forme de formation alternée associant :

1. Une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;

2. Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Article 1.2 | *Bénéficiaires*

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

L'âge peut être abaissé à 15 ans au moins, pour les jeunes qui justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

La limite d'âge de 29 ans révolus est étendue à 34 ans révolus dans les cas suivants, à la condition qu'il ne s'écoule pas plus d'une année entre les deux contrats :

- le contrat fait suite à un précédent contrat et conduit à un niveau supérieur de diplôme ;
- il y a eu rupture du précédent contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire.

Il n'y a pas de limite d'âge dans les cas suivants :

- l'apprenti est reconnu travailleur handicapé ;
- l'apprenti a un projet de création ou de reprise d'entreprise, subordonné à l'obtention du diplôme ;
- l'apprenti est inscrit en tant que sportif de haut niveau.

Article 1.3 | *Durée du contrat*

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Dans le deuxième cas, il débute par une « période d'apprentissage » pendant laquelle il est régi par les mêmes règles que celles du contrat d'apprentissage à durée limitée. Par simplification on emploie ici le terme de « contrat d'apprentissage » dans les deux cas.

La durée du contrat d'apprentissage varie entre six mois et trois ans. La durée est celle du cycle de formation, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés. La durée du contrat peut être inférieure ou supérieure à la durée de la formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti. Cet aménagement fait alors l'objet d'une convention tripartite entre le centre de formation d'apprentis, l'employeur et l'apprenti.

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. Enfin la durée peut être prolongée d'un an au plus en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre visé, dans la cadre d'une prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage selon les stipulations de l'article L. 6222-11 du code du travail. En particulier, l'employeur, dont l'ouvrier ou employé l'apprenti arrive en fin de contrat d'apprentissage sans avoir satisfait aux épreuves du CAP, permettra à celui-ci de suivre pendant 1 année les cours professionnels donnés pendant les heures de travail. Dans le cas de changement d'employeur, prévu au 2^e alinéa de l'article précité, cet employé ou ouvrier est tenu, pour bénéficier de cet avantage, d'en informer son nouvel employeur lors de son recrutement. L'absence non motivée aux cours précités entraînera automatiquement le retrait de cet avantage.

La durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et de la rémunération.

Les partenaires sociaux décident que, si le contrat d'apprentissage est suivi d'un contrat à durée indéterminée dans la même entreprise, aucune période d'essai ne peut être prévue.

Article 1.4 | Rémunération de l'apprenti

Sous réserve de dispositions réglementaires, contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat est fixé à :

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic (*)	
2 ^e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic (*)	100 % du Smic (*)
3 ^e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic (*)	
(*) Ou si plus élevé, salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.				

Une première bonification conventionnelle s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si ce pourcentage réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième bonification de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur, par exemple le titre de branche opticien spécialisé ou les licences professionnelles relatives à l'optique lunetterie. Cette deuxième bonification est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première bonification.

Les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 1.5 | Obligations de l'employeur

Toute entreprise peut engager un apprenti si l'employeur déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

Outre les dispositions légales (6^e partie, livre II du code du travail), il est convenu que lors du recrutement d'un apprenti, celui-ci, ses parents ou son tuteur légal, s'il s'agit d'un mineur, seront informés par l'employeur des conditions légales de l'exercice de la profession d'opticien lunetier détaillant, des connaissances nécessaires, des diplômes et titres exigés pour l'accès aux différents emplois de la branche professionnelle.

L'employeur inscrit l'apprenti dans un centre de formation d'apprentis assurant l'enseignement correspondant à la formation prévue au contrat.

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et l'entreprise.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti la formation dispensée par le centre et à prendre part aux activités destinées à coordonner celle-ci et la formation en entreprise. Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre préparé.

Article 1.6 | Financement

Les partenaires sociaux entendent soutenir le financement des contrats d'apprentissage en fixant des niveaux de prise en charge, en fonction du domaine d'activité du titre ou de diplôme visé, qui soient en adéquation avec les besoins en emplois de la branche.

Ils pourront le cas échéant encourager l'opérateur de compétences à prendre en charge :

- les dépenses d'investissement des centres de formation visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations ;
- des frais annexes à la formation des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des frais de premier équipement pédagogique ;
- les dépenses de formation du tuteur ou du maître d'apprentissage et l'exercice de leur fonction tutorale.

Article 1.7 | Communication

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir les métiers de la branche, les formations permettant d'y accéder et les dispositifs d'insertion mobilisables, dont l'apprentissage.

Pour ce faire ils pourront le cas échéant mobiliser les possibilités de la convention-cadre de coopération qui peut être conclue entre l'État et l'opérateur de compétences, définissant les conditions de la participation de ce dernier à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers.

Article 2 | Contrat de professionnalisation

Article 2.1 | Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle et d'acquérir une des qualifications suivantes :

- un diplôme ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail ;
- un certificat de qualification professionnelle de la branche ou interbranche.

Le contrat de professionnalisation associe en alternance :

- des enseignements dispensés dans des organismes de formation ou dans le service de formation de l'entreprise ;
- l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, par l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Article 2.2 | Bénéficiaires

Les contrats de professionnalisation bénéficient :

- 1° Aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- 2° Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;

3° Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Article 2.3 | *Durée du contrat de professionnalisation et en son sein de l'action de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification pour cause : d'échec aux épreuves, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation ;
- il a obtenu la qualification et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

L'action de professionnalisation, correspondant à la durée du contrat en CDD ou de la période concernée en début de contrat en CDI (sa première phase en alternance), dure de 6 à 12 mois.

Cette action de professionnalisation peut être allongée dans deux cadres distincts :

a) jusqu'à 36 mois pour certains publics définis réglementairement :

- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes de tout âge inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires des aides mentionnées au 3° de l'article 2.2.

b) jusqu'à 24 mois lorsque la nature de la qualification relève des dérogations du présent accord de branche, à savoir :

- les diplômes et titres enregistrés au RNCP ;
- les titres enregistrés au RNCP par la branche de l'optique-lunetterie.

Au sein de cette action de professionnalisation, les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 %, de la durée de l'action. Le présent accord porte au-delà de 25 % cette durée pour certaines catégories de bénéficiaires, qui sont ceux de la dérogation à 36 mois ou de celle à 24 mois précitées.

Si cette action de professionnalisation dure au minimum 12 mois et a été rompue sans que le bénéficiaire en soit à l'initiative, elle peut être prolongée, pour les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que pour les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cette dérogation est ouverte par le présent accord de branche à la condition que cette nouvelle période soit réalisée dans la stricte continuité temporelle de la période initiale. L'opérateur de compétences poursuit la prise en charge des actions précitées, selon des modalités identiques de financement.

Article 2.4 | *Rémunération du bénéficiaire du contrat de professionnalisation*

Sous réserve de dispositions réglementaires, contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salaire minimum perçu par le bénéficiaire pendant le contrat est fixé à :

Diplôme ou titre non professionnel	De niveau 4 (bac, ex IV)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
Titre ou diplôme professionnel	Inférieur au niveau 4 (bac, ex IV)	Égal ou supérieur au niveau 4 (bac, ex IV)
Bénéficiaire de moins de 21 ans	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 ans à 25 ans inclus	70 % du Smic	80 % du Smic

Diplôme ou titre non professionnel	De niveau 4 (bac, ex IV)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
Titre ou diplôme professionnel	Inférieur au niveau 4 (bac, ex IV)	Égal ou supérieur au niveau 4 (bac, ex IV)
De 26 ans ou plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

Conformément à la réglementation, le bénéfice de la tranche d'âge de 21 à 25 ans inclus s'applique au premier jour du mois qui suit la date d'anniversaire.

Une première bonification conventionnelle s'ajoute dans tous les cas. Elle est fixée à 2 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération prévu par la réglementation. Ainsi par exemple si ce pourcentage réglementaire est 55 % du Smic, la rémunération minimale bonifiée est 57 % du Smic.

Une deuxième bonification de cette rémunération est ajoutée dans le cas où l'alternant est déjà titulaire du brevet de technicien supérieur opticien lunetier et que la certification préparée est un titre ou un diplôme cœur de branche de niveau supérieur, par exemple le titre de branche opticien spécialisé ou les licences professionnelles relatives à l'optique lunetterie. Cette deuxième bonification est fixée à 10 %, qui s'ajoute au pourcentage de rémunération selon les mêmes modalités que la première bonification.

Article 2.5 | Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à assurer une formation au bénéficiaire et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat.

L'employeur désigne pour chaque bénéficiaire un tuteur chargé de l'accompagner, selon les modalités définies dans l'article 3 « Maître d'apprentissage et tuteur » du présent accord.

Il respecte l'ensemble des modalités administratives en vigueur, et en particulier la transmission du contrat à l'OPCO au plus tard dans les cinq jours qui suivent le début du contrat.

Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise et en particulier de celles relatives à l'intéressement et à la participation.

Article 2.6 | Financement

La CPNE-FP de la branche optique-lunetterie définit les niveaux de prise en charge du contrat de professionnalisation pris en charge par l'OPCO, dans le respect des contraintes réglementaires en la matière. L'information sur les critères de prise en charge de la branche optique lunetterie est diffusée par l'OPCO, notamment par le biais de son site Internet et de ses conseillers.

Cette prise en charge couvre tout ou partie des frais pédagogiques, de la rémunération et charges sociales du bénéficiaire, ainsi que de ses frais de transport et d'hébergement.

Les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un bénéficiaire en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Il est interdit de prévoir une clause de remboursement par le bénéficiaire à l'employeur des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail.

Article 2.7 | Mobilité à l'étranger

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire. Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil.

Article 3 | Maître d'apprentissage et tuteur

Le maître d'apprentissage se rapporte au contrat d'apprentissage. Le tuteur se rapporte dans cet article tant au contrat de professionnalisation qu'à la reconversion et promotion par l'alternance (« Pro-A »).

Article 3.1 | Rôle du maître d'apprentissage et du tuteur

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant dans l'entreprise des compétences correspondant au titre ou diplôme préparés ou à la qualification visée, en liaison avec le centre de formation.

Ses missions, assurées pendant le temps de travail, sont en particulier les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les alternants ;
- organiser l'activité des alternants dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec les organismes chargés de la formation, de l'évaluation et le cas échéant de l'accompagnement de l'alternant ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Les partenaires sociaux insistent sur l'importance qu'elles accordent aux conditions d'accueil et de formation des alternants dans la branche, car elles sont essentielles à son attractivité et à la haute qualification de ses professionnels.

Article 3.2 | Désignation du maître d'apprentissage et du tuteur

Il doit être salarié de l'entreprise, volontaire et majeur. L'employeur s'assure que le tuteur a une disponibilité suffisante pour l'exercice de son activité tutorale. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction même si son statut est celui de travailleur non salarié, dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Le conjoint collaborateur peut en outre être désigné maître d'apprentissage.

La fonction tutorale de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas un maître d'apprentissage référent est désigné. Il assure la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

1° Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

2° Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un tuteur, les personnes désignées dans le 2° ci-dessus.

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Le maître d'apprentissage peut également accueillir un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen. Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de « Pro-A ». L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 3.3 | Formation du maître d'apprentissage et du tuteur

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage ou le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des maîtres d'apprentissage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à en favoriser la certification. Elles signalent en particulier :

- la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail, créée par l'arrêté du 17 décembre 2018 (enregistrée au répertoire spécifique sous le numéro RS4433) ;
- le certificat de compétences professionnelle interbranches « Tutorat en entreprise » portée par plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi de l'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS2094 et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;
- le certificat de compétences en entreprise (CCE) « Exercer le rôle de tuteur en entreprise » porté par l'assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (enregistré au répertoire spécifique sous le numéro RS91 et pouvant réglementairement faire l'objet d'équivalence avec la certification du ministère du travail) ;
- et tout autre certification relative au tutorat ou à la maîtrise d'apprentissage enregistrée au répertoire spécifique.

L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage, selon des critères de prise en charge définis par la branche, respectant des plafonds horaires et des durées maximales réglementaires.

Il est fortement recommandé que le maître d'apprentissage ou le tuteur ait bénéficié, antérieurement ou à l'occasion de sa désignation, d'une formation relative à cette fonction ; et que cette formation soit renouvelée tous les cinq ans si le maître d'apprentissage ou le tuteur le demande. Cette recommandation ne s'applique pas si le maître d'apprentissage ou le tuteur a effectivement exercé la fonction tutorale sur cette période, pour une durée au moins égale à la durée minimale légale du cas général du contrat ou de la Pro-A.

La CPNE-FP se réserve le droit de déterminer les critères d'éligibilité de ces formations relatives au tutorat.

Article 3.4 | Exercice de la fonction tutorale du maître d'apprentissage et du tuteur

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage et au tuteur de libérer sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation. L'opérateur de compétences peut prendre en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale (dite EFT) du tuteur et du maître d'apprentissage selon des critères de prise en charge définis par la branche, respectant des plafonds mensuels et des durées maximales réglementaires.

L'exercice des fonctions de maître d'apprentissage permet d'acquérir, par l'intermédiaire du compte d'engagement citoyen (CEC), des droits au titre du compte personnel de formation (CPF).

Article 4 | *Autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle*

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser, au-delà des contrats en alternance, plusieurs dispositifs aidant à l'insertion dans les emplois de leur organisation, ou permettant une mise en situation professionnelle de salariés externes, de demandeurs d'emploi, d'élèves et d'étudiants.

Article 4.1 | *Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

La POE est une formation permettant d'acquérir ou de développer les compétences professionnelles nécessaires à la satisfaction d'un besoin de recrutement. La POE est dite individuelle (POEI) si ce besoin est identifié par une entreprise auprès de Pôle emploi, et collective (POEC) s'il est identifié par la branche ou par l'OPCO.

La POE est coconstruite par Pôle emploi et l'entreprise, la branche ou l'OPCO. Elle dure 400 heures maximum et comporte une période d'immersion en entreprise. Elle accorde à son bénéficiaire le statut de stagiaire de la formation professionnelle, ainsi qu'à une rémunération et à une prise en charge de frais de déplacement, restauration et hébergement.

Si le niveau requis pour occuper le poste à pourvoir est atteint à l'issue de la formation, un contrat est alors signé : CDI ; CDD, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage d'au moins 12 mois.

Article 4.2 | *Contrat unique d'insertion – Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)*

Le CUI-CIE associe une formation et/ou un accompagnement professionnel pour son bénéficiaire et une aide financière pour l'employeur. Il vise à faciliter l'embauche des personnes ayant des difficultés à trouver un emploi : chômeurs de longue durée, seniors, travailleurs handicapés, bénéficiaires de certains minima sociaux.

Il prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, le soutien par un référent chargé du suivi personnalisé de son parcours (de Pôle emploi, mission locale...) et l'assistance d'un tuteur de l'entreprise.

Le CUI-CIE est dédié aux employeurs du secteur marchand ; il est possible dans les départements d'outre-mer (Dom) et pour les contrats financés par les départements dans le cadre d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM).

Article 4.3 | *Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)*

La PMSMP a pour objet de permettre à un demandeur d'emploi ou à un salarié en recherche d'un emploi ou d'une réorientation professionnelle, de découvrir un métier ou un secteur d'activité, de confirmer un projet professionnel, ou encore d'initier une démarche de recrutement.

Elle est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé et doit être prescrite par un acteur de l'emploi, dont : Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi, des structures d'insertion par l'activité économique.

Elle est conclue pour une durée maximale d'un mois (de date à date), et peut être effectué de manière continue ou discontinue. Son bénéficiaire n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Article 4.4 | *Stage et période de formation en milieu professionnel*

Ils correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en entreprise au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir une certification et de favoriser son insertion profession-

nelle. Le stagiaire se voit confier des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise.

L'entreprise désigne un tuteur, et un enseignant référent s'assure de son bon déroulement.

Les stages font l'objet d'une convention entre le stagiaire, l'entreprise et l'établissement d'enseignement, et sont d'une durée maximale de 6 mois. Aucun stage ne peut être conclu pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité, pour occuper un emploi saisonnier ou pour remplacer un salarié absent.

Lorsque leur durée est supérieure à deux mois, ils font l'objet d'une gratification versée mensuellement, dans les conditions réglementaires ou conventionnelles.

Partie I | **Formation des salariés à l'initiative de l'employeur**

Article 5 | ***Plan de développement des compétences (PDC)***

Article 5.1 | ***Objet du plan***

Le PDC permet au salarié de suivre des actions de formation à l'initiative de son employeur.

Il permet à l'employeur de répondre à ses obligations en matière de formation du salarié :

- adaptation au poste de travail ;
- maintien de la capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- participation possible au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme ;
- formation générale à la sécurité, au sein des mesures possibles pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- formation obligatoire en application d'une réglementation, conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

L'action de formation se définit par un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Deux modalités particulières sont désormais possibles :

- actions réalisées en tout ou partie à distance, avec nécessité d'une assistance technique et pédagogique, d'une information du bénéficiaire sur les activités à effectuer à distance et sur leur durée moyenne, d'évaluations ;
- actions de formation en situation de travail (FEST), avec nécessité d'une analyse de l'activité de travail, la désignation d'un formateur exerçant une fonction tutorale, la mise en place de phases réflexives, des évaluations des acquis.

Le PDC peut prévoir aussi d'autres types d'actions favorisant le développement des compétences, telles que des actions de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience (VAE), de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, etc.

Article 5.2 | ***Bénéficiaires du PDC***

Tout salarié peut être visé par une action de formation du PDC, qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le salarié ne peut s'y opposer, sauf cas particuliers, dont le bilan de compétences, la VAE, la formation en tout ou partie hors temps de travail.

Article 5.3 | Obligations de l'employeur en matière de PDC

Les frais de formation, ainsi que les éventuels frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

L'employeur n'a pas l'obligation de reconnaître les compétences acquises à l'issue de la formation, sauf engagement ou impératif contractuel ou conventionnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur le plan de développement des compétences, dans le cadre de la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi et l'évolution des métiers des compétences.

Article 6 | Développement professionnel continu (DPC)

Le développement professionnel continu (DPC) est un dispositif de formation initié par la loi hôpital, patients, santé et territoires (HPST) en 2009 et adapté par la loi de modernisation du système de santé en 2016. Il est dédié aux professionnels de santé de France (au sens du code de santé publique, chapitre IV).

Le DPC est un dispositif de formation réglementé, qui impose à chaque professionnel de santé de suivre un parcours de DPC pour remplir son obligation triennale, tout au long de son exercice professionnel.

Article 7 | Reconversion ou la promotion par l'alternance, dite « Pro-A »

Article 7.1 | Objet de ce dispositif

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation mais aussi par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnés à l'article L. 6313-5 du code du travail, tel que le stipule l'article L. 6324-1.

Article 7.2 | Publics éligibles

Les partenaires sociaux retiennent sans restriction l'ensemble des publics définis par le code du travail pour ce dispositif. Pour mémoire ce sont, à date de signature du présent avenant :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en position d'activité partielle.

Parmi eux, sont ciblés les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Les salariés doivent en outre ne pas avoir atteint un niveau de qualification qui correspond au grade de la licence. Une « Pro-A » est possible quel que soit le niveau de qualification visé par le salarié, qui peut donc être identique, supérieur ou inférieur à celui qu'il détient.

Article 7.3 | Certifications visées

En vertu de l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent avenant définit la liste des certifications professionnelles éligibles dans la branche à la reconversion ou promotion par alternance. Les partenaires sociaux dressent ainsi ci-après la liste de ces certifications.

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble de ces certifications respectent des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En effet, les travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, l'observatoire prospectif du commerce, avec le soutien de l'opérateur de compétences, confirment que le secteur se caractérise par un environnement en mutation, marqué par des évolutions fortes : réglementaires (cadre de l'exercice de la profession d'opticien-lunetier professionnel de santé, développement professionnel continu, renforcement des conditions du contrat responsable et solidaire et de la protection du consommateur, qualité...), démographiques et sociétales (accroissement et vieillissement de la population, évolution du comportement des consommateurs, design, revalorisation de l'artisanat...), technologiques (sophistication des produits, nouveaux modes de distribution et de stratégies digitales, modernisation des outils et machines) et économiques (dynamique du secteur et acteurs, approvisionnement en produits optiques, marché de la demande saturée, intensification de la concurrence...).

Ces fortes mutations, induisant une exigence renforcée de compétences pointues et une évolution très rapide de ces dernières, combiné avec un développement d'une plus forte polyvalence dans les magasins d'optique, expose les salariés à une obsolescence de leurs compétences. Ce phénomène est présent dans les 4 principaux champs d'activité de l'optique lunetterie.

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de santé sont :

- élargissement du champ d'intervention de l'opticien-lunetier en santé ;
- évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie) ;
- renforcement des exigences réglementaires (conditions d'exercice de la profession, obligations de développement personnel continu, certification qualité) ;
- évolution vers une diversification de l'offre de santé regroupant différents professionnels de santé (orthoptiste, audioprothésiste...).

Les évolutions des activités dans le champ d'activités de vente-conseil sont :

- développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution ;
- évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie) ;
- intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer, de s'adapter aux besoins des clients, aux évolutions technologiques et réglementaires.

Les évolutions des activités dans le champ d'activités en atelier sont :

- télé-détourage des verres à distance par les fournisseurs/ fabricants de verres (verres livrés prétaillés au magasin) ;
- externalisation d'une partie des activités de montage vers des ateliers de montage ou sous-traitance ;
- complexification des montages réalisés en magasin.

Les évolutions des activités dans le champ activités de gestion sont :

- évolutions permanentes du cadre légal et réglementaire ;
- développement des stratégies digitales (vente à distance) et nouveaux modes de distribution ;
- évolution des besoins (équipements de plus en plus complexes...) et des produits (design et technologie) ;
- intensification de la concurrence et nécessité accrue de se distinguer/s'adapter aux besoins des clients/ patients, aux évolutions technologiques et réglementaires... ;
- évolution du cadre de la prise en charge de l'optique.

Pour relever le défi de ces mutations, les partenaires sociaux décident en conséquence de rendre éligibles les certifications suivantes :

- BEP optique lunetterie (niveau 3, code RNCP9811) ;
- bac pro optique lunetterie (niveau 4, code RNCP9295) ;
- titre assistant technique en audioprothèse (niveau 4, code RNCP34641) ;
- bac pro commerce (niveau 4, code RNCP759) ;
- bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial (niveau 4, code RNCP32208) ;
- TP technicien en montage et vente d'optique-lunetterie (niveau 4, code RNCP22279) ;
- brevet de technicien supérieur opticien lunetier (niveau 5, code RNCP1084), diplôme par excellence de la profession, régulièrement remis à jour en fonction des mutations, et nécessaires à l'exercice de la profession d'opticien-lunetier détaillant (art. L. 4362-1 du code de la santé publique) ;
- BTS management commercial opérationnel (niveau 5, code RNCP34031) ;
- titre opticien spécialisé, certification de la branche optique-lunetterie (niveau 6), dès son enregistrement au RNCP ;
- titre responsable du commerce en optique (niveau 6, code RNCP28132) ;
- licence professionnelle – optique professionnelle (niveau 6, code RNCP30157) ;
- licence gestion des organisations spécialisation opticien, responsable de magasin d'optique, de certificateur conservatoire national des arts et métiers (CNAM) (niveau 6, code RNCP24425) ;
- master ingénierie de la santé (niveau 7, code RNCP34075) ;
- expert en sciences de la vision (niveau 7, code RNCP29838) ; Et pour mémoire :
- socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) (fiche RS 2203) ;
- socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA numérique) (fiche RS 3936).

En effet l'article L. 6324-3 précise que la reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.

Le recours par les salariés de la branche à ces certifications professionnelles est avéré, comme le montrent les prises en charges de l'organisme paritaire collecteur agréé. Elles ont permis d'ouvrir à ces salariés des perspectives très favorables de reconversion et de mobilité professionnelle.

Article 7.4 | Durée

La durée de la « Pro-A » dans son ensemble

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la « Pro-A » peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de Pôle emploi, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation

de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, elle peut être par ailleurs allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Les partenaires sociaux conviennent que les bénéficiaires de cette disposition sont tous les publics définis à l'article 2.2 du présent avenant, dont la certification préparée exige une durée d'action supérieure à 12 mois.

La durée des actions et des enseignements au sein de la « Pro-A »

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de la « Pro-A ». Cette disposition ne s'applique pas lorsque la « Pro-A » vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions pour certaines catégories de bénéficiaires, que sont ceux :

- soit bénéficiant de la dérogation à 36 mois ;
- soit qui visent des certifications listées dans l'article 7.3 du présent accord.

Article 7.5 | *Prise en charge*

L'opérateur de compétences prend en charge, au titre de la section financière des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport et d'hébergement. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche (CPNE-FP) détermine et révisé, le cas échéant, les taux de prise en charge globale de l'ensemble des frais pédagogiques et annexes engagés dans ce cadre.

Le présent accord prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du code du travail, qu'en complément la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences au titre de la même section financière et dans les conditions déterminées par décret.

Article 7.6 | *Statut du bénéficiaire*

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A » (art. L. 6324-6). Les actions de la « Pro-A » peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article L. 6324-6). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié (L. 6324-8). Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (L. 6324-9).

Article 7.7 | *Tutorat*

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la « Pro-A » (art. D. 6324-2).

Article 8 | Suspension du CDI pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage peut être utilisé pour la formation de certains personnels déjà salariés de l'entreprise. En effet le contrat à durée indéterminée d'un salarié peut, par accord entre le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

Au terme du contrat d'apprentissage, l'employeur organisera un entretien afin de traiter des évolutions possibles au sein de l'entreprise en lien avec l'apprentissage effectué par le salarié.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention du titre ou diplôme recherché.

Le contrat d'apprentissage devra maintenir la rémunération du salarié prévue dans le CDI suspendu.

La réglementation générale du contrat d'apprentissage s'applique à cette situation particulière.

Article 9 | Compte personnel de formation coconstruit

Le CPF est un dispositif à l'initiative du salarié. Il est présenté dans la partie suivante. Cependant il est rappelé ici que l'employeur peut prendre l'initiative de soutiens en la matière.

La co-construction des projets de CPF entre l'employeur et le salarié est encouragée par la loi et par la branche, et est favorisée notamment par les abondements complémentaires de l'employeur.

Partie | Formation des salariés à leur propre initiative

Article 10 | Compte personnel de formation

Article 10.1 | Objet du CPF

Le CPF permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, puis de les mobiliser sous certaines conditions pour bénéficier d'une formation ou d'une action éligible. L'ambition du CPF est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, à l'accroissement de l'employabilité et à la sécurisation de son parcours professionnel.

Cette formation ou cette action peut être :

- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification ;
- une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique (RS), dont le socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA) ;
- une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- un bilan de compétences ;
- une action de formation pour créateurs ou repreneurs d'entreprises portant sur leur projet de création ou de reprise ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Article 10.2 | Bénéficiaires du CPF

Le CPF s'adresse à toute personne de 16 ans et plus (et par dérogation aux apprentis de 15 ans et plus) dès son entrée sur le marché du travail et ce quel que soit son statut (salarié, travailleur indépendant, agent public, demandeur d'emploi, etc.).

Il est fermé à la date de valorisation de ses droits à la retraite, sauf pour les activités bénévoles et de volontariat que la personne exerce au-delà de cette date.

Article 10.3 | Alimentation du CPF

Les CPF des salariés sont alimentés chaque année au premier trimestre en fonction de leur temps de travail de l'année précédente :

- durée supérieure ou égale à 50 % de la durée légale ou conventionnelle du travail : 500 € par an à concurrence de 5 000 € ; porté à 800 € par an à concurrence de 8 000 € pour les salariés n'ayant pas atteint un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ;
- durée inférieure à 50 % : proratisation de ces mêmes droits sur le temps de travail.

Les heures acquises jusqu'au 31 décembre 2019 au titre du CPF et du droit individuel à la formation (DIF) ont été converties en euros à raison de 15 euros par heure.

Article 10.4 | Abondements complémentaires du CPF

Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir des modalités plus favorables d'alimentation annuelle systématique du CPF.

Par ailleurs lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des abondements financés par le titulaire, l'employeur et plusieurs organismes selon les situations. Ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond des droits (de 5 000 € ou 8 000 €). Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les publics prioritaires d'un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absentés pour soutien d'un enfant ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

Il existe plusieurs autres cas d'abondements réglementaires, dont :

- l'abondement correctif de 3 000 € dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel, des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre que celles conditionnant l'exercice d'une activité ;
- l'abondement de 3 000 € des salariés licenciés par suite du refus d'une modification particulière de leur contrat de travail ;
- l'abondement de 7 500 € en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 10.5 | Mobilisation du CPF

Le site officiel moncompteformation.gouv.fr permet au bénéficiaire de connaître le montant de ses droits, les formations auxquelles il peut recourir, les financements possibles, les modalités d'accès à des services complémentaires dont le conseil en évolution professionnelle.

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à son employeur, qui doit intervenir au minimum 60 jours avant la formation si elle dure moins de 6 mois (et 120 jours au-delà de 6 mois). L'employeur répond dans les 30 jours calendaires ; au-delà l'absence de réponse vaut acceptation.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 11.1 | *Objet du PTP*

Le projet de transition professionnelle (PTP) permet à un salarié souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec son projet, pendant ou hors temps de travail. Il peut en outre bénéficier d'un droit à congé et du maintien de sa rémunération pendant la durée de la formation.

Le PTP se substitue à l'ancien dispositif du congé individuel de formation (CIF), mais ses contours et modalités d'accès ont évolué. Le PTP est une modalité particulière de mobilisation du CPF. Les formations éligibles sont ainsi celles du CPF, dès lors qu'elles sont certifiantes (enregistrées au RNCP – complètes ou par blocs – et au répertoire spécifique) et qu'elles ont une visée professionnelle cohérente avec le projet de changement.

Article 11.2 | *Bénéficiaires du projet de transition professionnelle*

Les bénéficiaires salariés du secteur privé doivent avoir sauf exception pour ancienneté à la date entrée en formation :

- pour ceux en CDI, 24 mois minimum en qualité de salarié, consécutifs ou non, dont 12 dans l'entreprise actuelle ;
- pour ceux en CDD, 24 mois minimum de même, mais au cours des 5 dernières années, dont 4 mois au cours des 12 derniers mois, et le dernier contrat doit être un CDD.

Article 11.3 | *Mobilisation du PTP*

Le dossier de demande de financement est déposé auprès de l'association transition pro de la région du salarié demandeur. Il est complété par le salarié, l'organisme de formation et l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF (voir article 10.5). L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, s'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ou pour raison d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire du PTP peut, en cas d'accord de transition Pro, bénéficier d'une rémunération, plafonnée selon des critères de durée de formation notamment. Il peut également bénéficier de frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation.

Partie | Dispositifs d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance

Préambule | Objectifs de ces dispositifs

Ces dispositifs permettent d'accompagner les salariés dans leur parcours professionnel, interne ou externe à l'entreprise, en les aidant notamment à faire le bilan de leur situation, en les assistant dans l'éclairage de leurs perspectives et le montage de leur projet, en reconnaissant officiellement leurs compétences.

Article 12.1 | Entretien professionnel

Le salarié bénéficie périodiquement d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il permet d'entretenir la motivation du salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle. Il doit être distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

Sa fréquence est de deux années, en référence à l'ancienneté du salarié ; il doit en outre être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité après une période d'interruption (définie au 2^e alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail).

Devant être l'occasion d'un échange équilibré entre le salarié et sa hiérarchie, l'entretien se déroulera pendant le temps de travail, dans un endroit calme et isolé. Le représentant de l'employeur doit avoir la capacité d'engager l'entreprise. Ce dernier pourra bénéficier préalablement d'une formation pour garantir le bon déroulement de l'entretien professionnel.

Pour être acteur de son entretien professionnel, le salarié est informé, au moins 15 jours avant, de son déroulement et de ses objectifs, notamment :

- de la liste des points qui seront abordés au cours de l'entretien ;
- des dispositifs de formation, d'accompagnement, d'orientation et de reconnaissance auxquels les salariés de la branche peuvent recourir, sous la forme par exemple des supports de communication pédagogique disponibles sur le site de l'OPCO.

Le salarié de son côté peut faire connaître à son employeur, 15 jours avant l'entretien, les sujets qu'il souhaite aborder.

Les points obligatoirement abordés au cours de l'entretien professionnel concernent :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ; l'évaluation de son employabilité ; la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses savoir-faire ou de renforcer sa qualification ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés ; l'indication de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle, ainsi qu'au CPF et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus, dont les initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF ;
- les conditions de réalisation de la formation et leurs aménagements possibles en application des dispositions sur le hors temps de travail.

Dans un délai d'un mois calendaire date à date, les conclusions de l'entretien ainsi que les éventuels engagements pris par l'entreprise sont formalisés sur un document établi en double exemplaire où le salarié peut inscrire les observations qu'il juge utiles ; un double du document est remis au salarié.

Article 12.2 | *État des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié*

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet d'apprécier s'il a :

- 0° : bénéficié des entretiens professionnels prévus ;
- 1° : suivi au moins une action de formation ;
- 2° : acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° : bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire (cf. 5^e tiret de l'article 5.1 Objet du PDC), son CPF est abondé selon des conditions réglementaires (cf. premier tiret de l'article 12.4 Abondements complémentaires du CPF).

Un accord collectif d'entreprise peut définir un cadre, des objectifs et des critères collectifs d'un abondement du CPF, qui peut aussi prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnés aux 1° à 3° du présent article ainsi qu'une autre périodicité des entretiens professionnels.

Article 13 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles de son bénéficiaire, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée varie selon les besoins du bénéficiaire et est au maximum de 24 heures, généralement répartis sur plusieurs semaines. Il comporte en général 3 phases :

- en préliminaire, l'analyse de la demande et du besoin du bénéficiaire, la définition des modalités de déroulement ;
- une investigation permettant au bénéficiaire de construire son projet, d'en vérifier la pertinence ;
- une conclusion lui permettant de s'en approprier les résultats, de recenser les moyens pour favoriser la réalisation de son projet et d'en définir les modalités. Le bilan se termine par la présentation au bénéficiaire de ses résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ces éléments sont la seule propriété du bénéficiaire et ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec son accord.

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont obligatoirement certifiés.

Le bilan de compétences est éligible au CPF. Lorsqu'il est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire comme pour tout CPF. Lorsqu'il est réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé. Il peut être aussi inclus dans le plan de développement des compétences de l'entreprise, avec le consentement du salarié et la signature d'une convention tripartite avec l'organisme prestataire du bilan.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié ayant une ancienneté minimum de 3 années dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, à son initiative, d'un bilan de compétences, lequel se fera pendant le temps de travail.

Article 14 | Conseil en évolution professionnelle (CÉP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un CÉP, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Il constitue une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, d'élaborer, de formaliser et de mettre en œuvre une stratégie visant l'évolution professionnelle, l'insertion, le développement des compétences, la certification professionnelle, la mobilité interne ou externe, la reconversion, la transition professionnelle, la reprise ou création d'activité, etc.

Il est assuré par des opérateurs CÉP, saisis à l'initiative du bénéficiaire :

- Pôle emploi ;
- association pour l'emploi des cadres (Apec ;) ;
- une mission locale ;
- Cap emploi ;
- un opérateur choisi par France compétences.

L'offre de service du CÉP est définie par un cahier des charges ministériel, qui prévoit notamment deux niveaux de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ; un accompagnement personnalisé.

L'opérateur accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le CÉP est gratuit. Il peut être proposé à distance.

Article 15 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la validation de l'expérience correspondante acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cependant certaines d'entre elles, notamment dans la santé, ne sont pas accessibles par la VAE.

Cette expérience d'au moins une année doit être en rapport direct avec la certification visée. Ces activités professionnelles peuvent avoir été exercées sous un statut salarié (CDI, CDD, intérim), non salarié, bénévole ou de volontariat, ainsi qu'au cours d'une des périodes en milieu professionnel présentées dans l'article 4 « autres dispositifs d'insertion dans l'emploi ou de mise en situation professionnelle ».

La VAE se déroule en 3 étapes :

- recevabilité de la candidature, par fourniture d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée ;
- accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services modulables en fonction des besoins du candidat : un module de base comportant une aide méthodologique à la description de l'expérience, à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ou la mise en situation professionnelle ; une assistance à l'orientation et si pertinent à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire. Selon les cas cet accompagnement peut être notamment pris en charge par le salarié, par son employeur sur le plan de développement des compétences ou la « Pro-A », par son compte personnel de formation. Il peut faire l'objet d'un congé VAE sur le temps de travail d'une durée de 24 heures ;

- évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le dossier de validation constituée par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées, reliés aux contenus des référentiels de la certification visée ; une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée si elle est prévue par l'organisme certificateur ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations contenues dans le dossier. Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.

Partie | Égalité d'accès à la formation

Article 16 | Égalité d'accès entre les femmes et les hommes

En matière de formation professionnelle tout au long de la vie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

Ce principe de non-discrimination n'empêche pas la mise en place, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures transitoires prises au seul bénéfice des femmes, en vue de corriger les déséquilibres constatés à leur détriment dans l'accès à la formation, et à favoriser cet accès lors d'une reprise d'activité professionnelle interrompue pour motifs familiaux.

Ainsi les partenaires sociaux décident de prendre des dispositions concrètes permettant, en matière de formation professionnelle, d'obtenir cette égalité. Ils fixent des indicateurs sur l'égalité à suivre par les entreprises, détaillés dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, daté du 11 mars 2010, modifié ou remplacé le cas échéant par ses versions ultérieures.

Article 17 | Égalité d'accès des personnes handicapées et assimilées

Les personnes handicapées et assimilées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objet de permettre leur insertion ou réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès à la qualification professionnelle.

La branche de l'optique-lunetterie a défini de telles actions au niveau conventionnel, précisées dans l'accord du 17 septembre 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Article 18 | Principe de non-discrimination en matière de formation

Il est rappelé qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en matière de distribution d'actions de formation et de qualification, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap ou de son temps de travail.

Article 19 | Égalité d'accès des représentants du personnel et des délégués syndicaux

Ces mandataires peuvent faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement grâce à la « certification relative aux compétences acquises dans

l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical » enregistrée au répertoire spécifique (RS).

En effet cette certification est constituée de 6 domaines de compétences transférables, dénommés « certificats de compétences professionnelles (CCP) », accessibles unitairement par section d'examen auprès des centres AFPA agréés. Ces CCP permettent de certifier les compétences correspondantes et d'obtenir par équivalence un ou plusieurs blocs de titres professionnels enregistrés au RNCP.

Les actions nécessaires à l'obtention de la certification, notamment celles de positionnement, d'accompagnement, de formation et d'évaluation des compétences, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Partie | Politique de certification

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie renforcent leur implication dans ce domaine, notamment en saisissant les différentes possibilités que leur offre la législation et la réglementation.

Article 20 | *Évolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels de l'optique lunetterie*

Les partenaires sociaux de la branche de l'optique lunetterie entendent faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques de l'optique lunetterie, ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour cela entendre leurs souhaits, formulés par une délibération de la CPNE-FP, auprès de leurs représentants au sein des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission professionnelle consultative ministérielle chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les partenaires sociaux font pour cela notamment appel à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, dont l'OPCO a pour mission.

Article 21 | *Contrôle pédagogique des formations par apprentissage*

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les inspecteurs ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et d'experts désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

Les experts de la branche professionnelle de l'optique lunetterie sont désignés, suite notamment aux demandes des recteurs d'académie, par la CPNE-FP pour une durée de 5 ans. Ces experts ne doivent pas exercer de fonction dans un CFA ni être membre d'une de leurs instances, la CPNE-FP devant être en mesure de l'attester.

Le contrôle porte sur la mise en œuvre de la formation au regard du référentiel du diplôme concerné. Il est réalisé sur pièces et sur les lieux de formation des apprentis. Les personnes chargées du contrôle peuvent se faire communiquer par les organismes contrôlés tous documents et pièces utiles au contrôle. Les modalités d'organisation et de fonctionnement des missions de contrôle pédagogique sont fixées par arrêté de chaque ministre certificateur pour les diplômes qui le concernent.

Article 22 | *Certifications de la branche*

Les partenaires sociaux poursuivent leur politique d'offre de certifications spécifiques à la branche de l'optique lunetterie. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin collectif significatif de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

- faciliter l'intégration de nouveaux profils spécialisés, insuffisamment présents en sortie de formation initiale ou sur le marché du travail ;
- développer des compétences en lien avec un métier ou une fonction spécifique à la branche ;
- reconnaître les compétences des salariés de la branche acquises par l'expérience ;
- favoriser les projets d'évolution et la mobilité professionnelle au sein de la branche.

Ces certifications peuvent être des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des titres à finalité professionnelle enregistrés au RNCP, visant l'acquisition d'une qualification permettant l'accès à un métier de la branche. Elles peuvent être aussi enregistrées au répertoire spécifique (RS) ; elles sont alors complémentaires à un métier, et relative à des techniques ou des méthodes appliquées à un métier.

Le processus de création ou de modification significative d'une certification de la branche, sous l'égide de la CPNE-FP, peut comprendre notamment, suivant les cas :

1. Étude d'opportunité, permettant notamment d'éclairer le besoin, les flux potentiels, l'articulation avec les autres certifications existantes ;
2. Création ou modification des référentiels d'activités, de compétences et de certification, dont leur découpage en blocs le cas échéant ; mise au point des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation ;
3. Validation du principe et des modalités de la création ou modification par la CPNE-FP ;
4. Rédaction et signature par la CPPNI de l'accord de création ou de modification significative de la certification. Cet accord comporte au minimum l'intitulé de la certification, l'emploi ou les activités visées, la liste des blocs et le niveau visé (si RNCP), le ou les éventuels organismes délégataires de la mise en œuvre, l'éventuel répertoire dans lequel demander l'enregistrement ;
5. Développement de l'ensemble des outils opérationnels du déploiement de la certification, dont les supports de communication, les outils d'évaluation des compétences, la liste des organismes de formation habilités ;
6. Mise en œuvre des premiers parcours certifiants s'il s'agit d'une création, et enquête sur le devenir des candidats certifiés ;
7. Enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles ou au répertoire spécifique (RS) par la CPNE-FP.

Partie | Instances paritaires impliquées dans la formation

Article 23 | *Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP)*

Cette commission est chargée en particulier de la politique de la formation professionnelle de la branche. Sa composition, son fonctionnement, son règlement intérieur, l'indemnisation de ses membres, ses missions sont décrites dans l'annexe VI de la convention collective.

Article 24 | Section paritaire professionnelle (SPP)

Composée de représentants des employeurs et des salariés de la branche, la SPP de l'optique lunetterie propose au conseil d'administration de l'OPCO dont dépend la branche les conditions de prise en charge financières des formations prioritaires par la CPNEFP de la branche au titre de l'alternance, à travers le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), et au titre du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 25 | Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 25.1 | Objectifs et missions

Afin de disposer d'éléments objectifs d'anticipation, les partenaires sociaux assurent la veille prospective sur l'évolution des métiers et des qualifications. Il s'agit, par des travaux d'analyse, d'identifier les facteurs sociaux, économiques et technologiques susceptibles de faire évoluer les métiers exercés dans la branche de l'optique-lunetterie de détail, d'en déduire les conséquences pour les métiers, les besoins en qualification, en compétences et en formation.

Les partenaires sociaux ont recours à une structure permanente de veille, qui dispose des compétences pour concevoir et mettre en œuvre l'ensemble des outils nécessaires (indicateurs, bases de données, enquêtes, groupes de travail...).

Les travaux de cette structure doivent permettre à la branche de définir les publics et les priorités de formation, ainsi que la liste des diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle pour l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord.

Article 25.2 | Désignation de l'observatoire prospectif du commerce

Les partenaires sociaux ont confié ces missions à l'Observatoire prospectif du commerce de l'Opcommerce.

L'Observatoire réalise des études et développe des outils pour anticiper et accompagner l'évolution des emplois, des métiers et des qualifications des branches professionnelles réunies au sein de l'Opcommerce. Grâce à la production de données statistiques, il joue un rôle clé auprès des branches professionnelles, mais aussi des entreprises, en leur permettant d'identifier l'impact des changements économiques et technologiques sur les organisations et la gestion des compétences des salariés. Les productions de l'Observatoire sont notamment les « Panoramas de branche », les « Repères et tendances », les « Cartographies des métiers », les Études thématiques (égalité professionnelle, intégration du handicap, alternance...), sectorielles et territoriales.

Article 25.3 | Fonctionnement du comité de pilotage paritaire

Un comité de pilotage paritaire formalise auprès de l'observatoire ses attentes, au travers d'un cahier des charges annuel, prenant en compte les aspects budgétaires.

La CPNE-FP assure le rôle du comité de pilotage.

Il rend un avis sur les résultats des travaux et préconise les orientations ou les actions nécessaires.

Le responsable de l'observatoire peut être invité aux réunions du comité de pilotage.

Article 26 | *Rôle des instances représentatives du personnel dans les entreprises, en matière de formation*

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler quelques points clés en matière d'information, de consultation et de négociation au sein des entreprises en matière de formation.

Article 26.1 | *Information et consultation des représentants du personnel relatives à la formation professionnelle*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est régulièrement consulté et, à ce titre, est amené à formuler un avis sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi.

L'ensemble des informations que l'employeur met à disposition du CSE, qui serviront notamment dans le cadre des consultations récurrentes du comité, est rassemblé dans une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Un accord d'entreprise en définit l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de fonctionnement. À défaut d'un tel accord, ces dispositions peuvent être définies, dans les entreprises de moins de 300 salariés, par un accord de branche. En l'absence de tout accord, ces dispositions sont définies par le code du travail, selon des modalités précisées pour les entreprises de moins de 300 salariés et pour celles de 300 salariés et plus. Le contenu comprend dans les deux cas, dans la rubrique de l'investissement social, un volet sur la formation. Il précise notamment les orientations en matière de formation, et le bilan des actions de l'entreprise sur l'ensemble des dispositifs de formation, précisées dans la réglementation.

Article 26.2 | *Négociation obligatoire sur la gestion des emplois et des parcours professionnels*

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés (ou les entreprises communautaires ayant une entreprise ou un établissement d'au moins 150 salariés en France) et/ou dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager périodiquement une négociation sur trois thématiques : la rémunération et le partage de la valeur ajoutée ; l'égalité professionnelle et qualité de vie au travail ; la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) et sur la mixité des métiers (Inclue dans la négociation EPQVT). Chacune de ces négociations s'appuie sur chacune des 3 consultations du CSE. La GEPP doit s'articuler avec la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

À défaut de la conclusion d'un accord précisant le calendrier, la périodicité, les thématiques et les modalités de ces trois négociations, l'employeur doit engager tous les ans une négociation sur les deux premières thématiques, et tous les trois ans une négociation sur la troisième. Cette dernière porte, en matière de formation professionnelle plus particulièrement, sur :

- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation ;

- la formation et l’insertion durable des jeunes dans l’emploi, l’emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l’alternance, ainsi que les modalités d’accueil des alternants et des stagiaires et l’amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Partie | **Prise en charge de la formation professionnelle**

Article 27 | ***Participation financière des entreprises au développement de la formation***

Les entreprises participent au financement de la formation professionnelle continue de leurs salariés et au financement de l’apprentissage et des formations technologiques et professionnelles par le biais de contributions exprimées en pourcentage de leur masse salariale.

Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de mettre en place par avenant une contribution conventionnelle si un tel besoin devait apparaître à l’avenir.

Article 28 | ***Opérateur de compétences***

Article 28.1 | ***Désignation***

Les partenaires sociaux rappellent la désignation de l’Opcommerce comme opérateur de compétences.

Article 28.2 | ***Fixation des niveaux de prise en charge des actions***

L’opérateur de compétences assure le financement des contrats d’apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche. France compétences est chargée d’émettre des recommandations sur les niveaux et les règles de ces prises en charge.

L’opérateur de compétences précise les règles de prise en charge des actions pour les autres dispositifs sous sa responsabilité, dont le plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, la promotion et reconversion par l’alternance, le soutien aux tuteurs et maîtres d’apprentissage, etc., dans le respect des règles réglementaires et en tenant compte des orientations souhaitées par les branches.

Article 28.3 | ***Prise en charge des coûts de formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles***

Les partenaires sociaux de la branche de l’optique lunetterie entendent, conformément au code du travail, ouvrir la possibilité pour l’Opcommerce de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles, hors contexte de sauvegarde de compétitivité, peuvent demander à l’Opcommerce de participer au financement de leur plan de développement des compétences des salariés en vue de s’assurer de leur maintien dans l’emploi. L’entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de deux ans, ce financement pouvant excéder les forfaits de prise en charge en vigueur.

En fonction des orientations souhaitées par la branche, le conseil d’administration de l’Opcommerce détermine les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés éco-

nomiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'Opcommerce.

Partie | Vie de l'accord

Article 29 | *Suivi de l'accord*

Le présent accord est suivi selon les modalités réglementaires en vigueur.

Article 30 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Article 31 | *Signature, notification, dépôt, extension*

Le présent avenant 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 12 mai 2022 au jeudi 26 mai 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 avenant, 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 à son dépôt.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : 1480 | **JOURNALISTES**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2022-23 du 18 juin 2022

NOR : ASET2250746Z

IDCC : 1480

Page 128 :

Au lieu de :

Convention collective nationale

IDCC : 3230 | **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres)

Protocole d'accord du 29 avril 2022
relatif aux minima garantis au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250746M

IDCC : 3230

Lire :

Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : 1480 | **JOURNALISTES**

Protocole d'accord du 29 avril 2022
relatif aux minima garantis au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250746M

IDCC : 1480

(Le reste sans changement.)

Avenant du 13 juin 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2251201M

IDCC : 1561

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

FFCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

CMTE CFTC ;

Fédération pharmacie cuir et habillement - FO,

d'autre part,

Dans le cadre de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement des champs conventionnels des conventions collectives IDCC 207, 1561 et 2528 ci-dessus désignées,

et suite à la convocation relative à la négociation annuelle sur les salaires adressée à l'ensemble des organisations représentatives au sein des branches concernées par cet arrêté,

le secteur cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 8 juin 2022 a convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1^{er} mai 2022 :

(En euros.)

Ouvriers. Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	11,00	1 668,33
	2	145	11,06	1 677,43
II	1	150	11,11	1 685,02
	2	155	11,15	1 691,08
III	1	165	11,83	1 794,22

(En euros.)

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	12,40	1 880,67
	2	200	13,73	2 082,38
V		220	15,11	2 291,68
VI		240	16,44	2 493,40

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	18,48	2 802,80
VIII		300	20,50	3 109,17
IX		320	21,85	3 313,92

Ces salaires sont des bases nationales et les salaires réels peuvent se déterminer au niveau de chaque entreprise.

La commission nationale se réunira une fois par an, pour examiner et appliquer le salaire de base national professionnel.

Article 2

2.1. Égalité professionnelle

En application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, et conformément aux accords de branche (art. 8.1 du 8 décembre 2009 de la convention collective cordonnerie multiservice et ses avenants), tous les salariés, femmes ou hommes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

Les absences parentales ne devront avoir aucune incidence sur l'évolution de carrière et la rémunération des intéressés.

2.2. Non-discrimination

Conformément à l'article 8.2 de la convention collective nationale cordonnerie multiservice sont garantis les droits des salariés à la non-discrimination et à l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation et de déroulement de carrière sans distinction de sexe, d'origine ou d'appartenance à une ethnie, nation ou race, de religion, ni selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

L'employeur prendra les mesures appropriées pour intégrer et maintenir dans l'emploi le personnel handicapé, en se faisant accompagner, le cas échéant, par la médecine du travail, les organismes techniques ou spécialisés en la matière.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans leur intégralité indistinctement aux travailleurs handicapés et non handicapés.

Article 3

Cet avenant vaut pour toutes les entreprises y compris celles de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} mai 2022.

Article 5

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent au ministère du travail l'extension de cet avenant.

Fait à Paris, le 13 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 juin 2022
relatif au travail intermittent

NOR : ASET2251197M

IDCC : 1589

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

UMF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT,

d'autre part,

Préambule

L'article L. 3123-33 du code du travail permet la conclusion de contrats de travail intermittent dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu.

Le présent accord poursuit deux objectifs :

- autoriser les entreprises de notre branche d'activité à recourir au contrat de travail intermittent permettant d'adapter leurs besoins en personnel aux fluctuations de leur charge ;
- mettre à jour les stipulations de l'annexe 6 de l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée pour les conformer aux évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis 2000. Cette annexe est donc abrogée et remplacée par le présent accord.

Les parties ont déterminé les éléments nécessaires à la validité juridique des contrats de travail intermittent, notamment en fixant les emplois permanents éligibles qui peuvent être pourvus par ce moyen. Elles ont ensuite encadré certaines modalités du contrat de travail intermittent en prévoyant notamment une durée minimale de travail et le lissage de la rémunération. Elles ont enfin rappelé accord certaines dispositions d'ordre public du code du travail dans un but pédagogique.

C'est après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Ceci ayant été préalablement rappelé, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Principe

Conformément aux articles L. 3123-33 et suivants du code du travail, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanent qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Le contrat de travail intermittent est à durée indéterminée.

Article 2 | Emplois éligibles au travail intermittent

Compte tenu de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, ce type de contrat est susceptible de s'appliquer au recrutement d'employés de marée, niveau I, filière « préparation, logistique, atelier » travaillant uniquement la coquille Saint-Jacques.

- décoquilleurs ;
- énucléateurs ;
- décortiqueurs.

Article 3 | Mentions obligatoires du contrat de travail intermittent

Le contrat de travail intermittent est écrit et mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération qui peut être lissée sur l'année ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- les périodes de travaillées et celles non travaillées dans l'année ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- les modalités et les périodes de prise des congés payés.

Les parties mettent à disposition à la disposition des entreprises et des salariés de la branche un modèle de contrat de travail intermittent. Il est placé en annexe. Les entreprises et les salariés de la branche sont libres d'y recourir, de l'adapter ou de rédiger leur propre contrat, sous réserve de respecter les stipulations du présent accord.

Article 4 | Durée minimale annuelle de travail et dépassement de celle-ci

La durée minimale annuelle de travail est fixée à 800 heures de temps de travail effectif sur une période de 12 mois consécutifs (période de référence), sauf stipulation contractuelle fixant une durée inférieure à la demande du salarié.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée, soit 267 heures maximum pour une durée minimale annuelle de travail fixée contractuellement à 800 heures, sauf accord écrit du salarié.

Article 5 | Fixation et organisation des périodes travaillées

Le contrat de travail fixe les dates de début et de fin de chaque période travaillée et la répartition des heures de travail à l'intérieur de chacune d'elles.

Cette répartition pourra être modifiée dans le respect des conditions suivantes : respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires minimum et communication du planning par remise en main propre ou affichage.

Article 6 | Modalités de prise des congés payés

Les congés payés sont pris en dehors des périodes travaillées, sauf accord contraire des parties. Ils ne s'imputent pas sur la durée minimale annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Article 7 | Rémunération mensuelle lissée et heures supplémentaires

Il est rappelé que les salariés sous contrat de travail intermittent sont légalement exclus de la mensualisation.

Aussi, les parties conviennent, en application de l'article L. 3123-38 alinéa 3 du code du travail, que :

- la rémunération mensuelle des salariés est indépendante du nombre réel d'heures travaillées dans le mois ; elle est lissée (art. 7.1) ;
- les heures supplémentaires ne sont pas comprises dans la rémunération mensuelle lissée. Elles seront payées à échéance mensuelle en s'ajoutant à la rémunération mensuelle lissée. Elles pourront être récupérées sans diminution de la rémunération mensuelle lissée (art. 7.2)
- enfin, pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours de période de référence, une régularisation sera opérée à chaque fin de période de référence ou à la date du départ salarié, afin que la rémunération corresponde aux heures réellement travaillées sur la période de référence concernée (art. 7.3).

Article 7.1 | Lissage et montant de la rémunération mensuelle

Le montant de la rémunération mensuelle lissée est la somme :

- du salaire de base correspondant à la durée minimale annuelle contractuelle de travail.

Il est calculé selon proratisation correspondant, d'une part, à la fraction de la durée minimale annuelle contractuelle de travail sur 1 607 heures (base temps complet présent toute l'année) exprimée en pourcentage et, d'autre part, au salaire mensuel du niveau conventionnel du salarié pour 151,67 heures de travail (base temps complet présent toute l'année).

Par exemple : le salaire mensuel de base d'un salarié intermittent soumis à une durée minimale annuelle contractuelle de travail de 800 heures selon un taux horaire de 10,85 € bruts correspondant à son niveau de classification, est calculé de la façon suivante :

$$800 / 1\,607 = 49,78 \, \%$$

$$10,85 \times 151,67 = 1\,645,48 \, \text{€}$$

$$1\,645,48 \times 49,78 \, \% = 819,21 \, \text{€}$$

Le salaire de base est de 819,21 €.

- de l'indemnité de congés payés égale à 10 % du salaire de base.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année, la rémunération brute du mois de l'embauche ou du départ sera calculée au *pro rata temporis*.

Les primes conventionnelles s'ajouteront, le cas échéant, à la rémunération lissée ci-dessus.

Article 7.2 | Décompte et paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine au-delà de 35 heures de travail effectif. Elles sont payées à échéance mensuelle et s'ajouteront à la rémunération mensuelle ci-dessus.

Le paiement peut être remplacé par un repos compensateur à la demande du salarié laquelle ne peut être refusée par l'employeur.

L'employeur peut proposer au salarié l'attribution d'un repos compensateur. Elle est subordonnée à l'acceptation expresse du salarié.

L'option entre le paiement des heures supplémentaires ou son remplacement par un repos compensateur majoré engage l'employeur et le salarié pour une période de quatre mois consécutifs.

Article 7.3 | Régularisation à la fin de chaque période de référence ou en cas de départ du salarié

Lorsqu'un salarié, du fait de son arrivée ou de son départ en cours d'année n'aura pas accompli la totalité de la durée annuelle contractuelle de travail, une régularisation de sa rémunération sera réalisée soit à son départ, soit à la fin de la période de référence, dans les conditions ci-après :

- lorsqu'un salarié aura accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celle rémunérée dans le cadre du salaire lissé ;
- lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paie, en cas de départ, soit sur la paie du mois suivant la période de référence de l'embauche.

Article 8 | Calcul de l'ancienneté

Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour le calcul de l'ancienneté.

Article 9 | Égalité de traitement avec les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet

Les salariés intermittents bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à durée indéterminée à temps complet, y compris ceux relatifs au travail de nuit, sous réserve de modalités spécifiques prévues par accord collectif.

Article 10 | Priorité conventionnelle de passage à temps complet

Les salariés recrutés en contrat de travail intermittent qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Cependant, en cas de pluralité de candidatures pour un même poste à temps plein – de même catégorie professionnelle ou équivalent – entre un salarié en contrat de travail intermittent et un salarié à temps partiel, c'est ce dernier qui doit être privilégié en application de la priorité légale de passage à temps complet dont il bénéficie.

Article 11 | Suivi du recours au contrat de travail intermittent par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) a été créé par l'accord du 16 décembre 2006 et révisé par l'avenant n° 28 du 26 juin 2009. Il est toujours en vigueur.

Les travaux de cet observatoire permettent notamment d'appuyer les négociations sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'article 2 de cet avenant stipule que l'OPMQ recense, centralise et analyse les informations quantitatives et qualitatives relatives à quatre champs d'observation dans la branche professionnelle :

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

Les parties conviennent d'ajouter un cinquième champ d'observation : le recours au contrat de travail intermittent dans la branche.

L'article 2 de l'avenant n° 28 du 26 juin 2009 est donc modifié en conséquence.

Article 12 | *Abrogation de l'annexe 6 « Travail intermittent » de l'accord du 27 octobre 2000*

L'annexe 6 « Travail intermittent » de l'accord du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée, est supprimée à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Elle est remplacée par le présent accord.

Article 13 | *Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Article 14 | *Durée, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Article 15 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Fait à Paris, le 17 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle de contrat de travail à durée indéterminée intermittent

Entre :

La société..... (forme juridique de la société), dont le siège social est situé (adresse) à (ville) (code postal), inscrite au RCS de (lieu) sous le numéro (numéro RCS), représentée aux présentes par....., en sa qualité de....., ayant tout pouvoir à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée « La société »,

D'une part,

Et :

M/Mme..... né(e) le..... à (.....),

De nationalité.....

Demeurant..... à (.....)

Ci-après dénommé(e) « Le salarié »,

D'autre part,

Après avoir rappelé :

Les parties sont convenues de formaliser les modalités et conditions de leur collaboration par la signature du présent contrat de travail intermittent prévu par les articles L. 3123-33 et suivants du code du travail et les dispositions étendues de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs y afférentes.

Le salarié est ainsi recruté à l'emploi de..... qui comporte, par nature, une alternance de périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Les parties déclarent s'obliger réciproquement à respecter les principes fondamentaux de leur collaboration, tels qu'ils sont définis en particulier par les dispositions du présent contrat, les dispositions conventionnelles applicables.

En outre, le salarié est informé qu'en application de l'article L. 6315-1 du code du travail, il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Ceci étant préalablement exposé, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Engagement

Le salarié est engagé par la société selon contrat à durée indéterminée intermittent à compter du....., son poste comportant par nature des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

L'engagement du salarié est conclu sous réserve des résultats de la visite d'information et de prévention voire de la visite médicale d'embauche décidant de son aptitude au poste proposé.

La déclaration préalable à l'embauche du salarié a été effectuée à l'URSSAF de.....

Le salarié pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification que lui confère la loi informatique et libertés.

Le salarié déclare n'être tenu par aucune clause de non-concurrence empêchant la conclusion du présent contrat.

Article 2 | *Emploi et qualification*

La société engage le salarié en qualité de...

À ce titre, il est attribué au salarié la qualification de....., niveau....., de la classification professionnelle établie par la convention collective des mareyeurs-expéditeurs.

Les principales attributions du salarié sont listées dans la fiche de poste annexée aux présentes.

Cette liste n'est ni exhaustive ni limitative. Elle est par nature évolutive et le salarié accepte d'effectuer des tâches annexes ou accessoires.

Le salarié devra se conformer aux directives et instructions qui lui seront données par ses supérieurs hiérarchiques, en ce qui concerne les diverses modalités d'exercice de son activité professionnelle, et s'engage à exercer ses attributions au mieux des intérêts de la société.

Le salarié s'engage à effectuer toute formation organisée et prise en charge par l'entreprise.

Article 3 | *Durée, prise d'effet du contrat et période d'essai*

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée à compter du.....

L'engagement du salarié ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'une durée de..... mois à compter de la date d'embauche.

Au cours de cette période, le contrat de travail pourra être rompu par l'une ou l'autre des parties sans indemnités de rupture.

Cette période d'essai pourra faire l'objet d'un renouvellement pour une durée de..... et ce, d'un commun accord avec le salarié.

Toutefois, la partie qui souhaitera rompre le contrat de travail pendant la période d'essai devra respecter le délai de prévenance fixé par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Toute suspension qui se produirait pendant la période d'essai, en raison de l'absence du salarié, ou pour quelque motif que ce soit, prolongerait d'autant la durée de cette période, qui doit correspondre à un temps de travail effectif.

Article 4 | *Durée du travail*

Le contrat de travail est conclu à durée indéterminée mais comprend des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

La durée annuelle du travail ne pourra être inférieure à heures sur une période de 12 mois consécutifs.

Cette période de référence va de [jour/mois] année N au [jour/mois] année N + 1 / correspond à l'année civile.

La durée annuelle du travail n'inclut pas les congés payés acquis au cours de la période de référence.

Il est possible de dépasser cette durée contractuelle et de demander au salarié d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail précitée, conformément aux dispositions conventionnelles.

Les périodes de travail et les périodes d'inactivité sont les suivantes :

.....

(Prévoir la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail).

Cette répartition pourra être modifiée dans le respect des conditions suivantes : respect d'un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires minimum et communication du planning par tous moyens.

Article 5 | Rémunération

En contrepartie de l'exercice de ses fonctions, le salarié percevra une rémunération mensuelle lissée indépendante du nombre réel d'heures travaillées dans le mois. Cette rémunération est d'un montant de..... € bruts, se composant :

- d'un salaire de base correspondant à la durée minimale annuelle contractuelle de travail, calculée selon la formule de l'article 7.1 de l'accord de branche relatif au contrat de travail intermittent ;
- d'une indemnité de congés payés égale à 10 % du salaire de base ci-dessus.

Les primes conventionnelles et le paiement des heures supplémentaires travaillées dans le mois s'ajouteront, le cas échéant, à la rémunération lissée ci-dessus.

Article 6 | Lieu de travail

À titre d'information, le lieu de travail du salarié est fixé au siège social/siège administratif/au sein de l'établissement de la société situé..... à (.....).

Article 7 | Confidentialité

Au cours de l'exécution du présent contrat, le salarié peut avoir connaissance de faits, d'évènements, de documents ou de renseignements confidentiels ou définis comme tels par l'employeur. La société insiste sur le caractère essentiel du respect de cette obligation de confidentialité.

Le salarié sera tenu à la plus grande discrétion professionnelle à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise : organisation, méthodes, résultats, projets, clients, politique commerciale.

Cette obligation de discrétion professionnelle est valable aussi bien pendant la collaboration des parties qu'à l'issue de celle-ci, quelle que soit la partie qui ait pris l'initiative de la rupture.

Article 8 | Absence et indisponibilité

Le salarié est tenu de prévenir immédiatement la société de toute absence quel qu'en soit le motif.

Le salarié s'engage à fournir un certificat médical ou tout autre justificatif approprié à son absence dans les 72 heures.

Le salarié s'engage à informer régulièrement la direction de l'évolution de son état.

En cas de prolongation de son arrêt de travail, le salarié devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant cette prolongation.

Article 9 | Protection sociale

Dès son engagement, le salarié est affilié et bénéficiera des avantages liés aux régimes de protection sociale et de retraite auxquels adhère l'entreprise, pour sa catégorie professionnelle.

À titre informatif, les régimes sont les suivants :

- régime de retraite complémentaire souscrit auprès de..... situé..... ;
- régime de prévoyance complémentaire à celui de la sécurité sociale, souscrit auprès de... situé... ;
- régime de complémentaire santé, souscrit auprès de..... situé.....

En contrepartie, il sera prélevé mensuellement sur la paie du salarié la retenue correspondante à la quote-part salariale des cotisations à ces différents régimes, tant en ce qui concerne les régimes en vigueur que ceux qui pourraient être ultérieurement mis en place ou modifiés.

Les régimes de prévoyance complémentaire et de complémentaire santé sont obligatoires et collectifs.

Une notice d'information a été remise au salarié à ce titre.

Article 10 | Information sur la protection des données personnelles

Dans le cadre de la gestion du personnel (recrutement, évaluation professionnelle, formation...) et, en particulier, de l'établissement des opérations de paie, la société est amenée à collecter et à traiter des données personnelles de chacun de ses salariés.

Les destinataires de ces informations sont les services internes de l'entreprise à savoir la direction des ressources humaines, le département paie (les citer) et les organismes de sécurité sociale, les caisses de retraite et de prévoyance, la société de mutuelle, Pôle emploi, les services de médecine du travail et l'administration des impôts (à adapter si besoin : expert-comptable...).

Ces informations ne sont utilisées que dans le cadre strictement nécessaire à la gestion du personnel et ne peuvent être communiquées qu'aux destinataires précités.

Elles sont conservées pendant un délai variant selon leur nature et leur utilité au regard de la relation de travail et de la réglementation applicable. Le cas échéant : La politique de conservation des données personnelles est détaillée dans la charte TIC consultable sur l'intranet de l'entreprise.

Conformément au règlement général sur la protection des données (règlement UE 2016/676), chaque salarié dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'effacement des informations qui le concernent.

Éventuellement : pour l'exercice de ces droits, le salarié doit adresser un courrier au délégué à la protection des données de la société..., accompagné de la photocopie d'un titre d'identité comportant la signature du salarié, à l'adresse postale suivante :

société... – Délégué à la protection des données – Adresse postale de la société ou à l'adresse de courrier électronique DPO(-DPD)@Société.com.

Le salarié dispose également du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (www.cnil.fr).

Le salarié est par ailleurs tenu de respecter le règlement général sur la protection des données (règlement UE 2016/676) et la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles.

Article 11 | Dispositions diverses

Les parties déclarent expressément s'en remettre aux dispositions conventionnelles et légales pour tous les aspects non abordés par le présent contrat de travail.

Le salarié s'engage à faire connaître dans les plus brefs délais, à la société, toute modification postérieure à son engagement qui pourrait intervenir dans sa situation administrative (état civil, situation de famille, adresse, etc.).

Fait à....., le.....

En deux exemplaires originaux dont un est conservé par chaque partie.

Pour la société :

Le salarié :

Annexe

Notice non contractuelle d'information relative aux textes conventionnels et au régime de prévoyance applicables dans l'entreprise

■ Convention collective nationale applicable :

Convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs
consultable.....

ou sur intranet (le cas échéant – indiquer le chemin informatique)

■ (Le cas échéant) Principaux accords d'entreprise :

.....

■ Régime de prévoyance :

Régime de prévoyance complémentaire à celui de la sécurité sociale, souscrit auprès de.....
situé.....

Convention collective

**IDCC : 1592 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)

(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,

Journal officiel du 23 juillet 1991)

Accord du 24 juin 2022

relatif à l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail et la Saint-Éloi

NOR : ASET2251192M

IDCC : 1592

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

UIMM Grand Hainaut

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai ;

CFE-CGC Valenciennes Cambrai,

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, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, 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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord n'interdit pas aux entreprises d'adopter des normes plus favorables et ne remet pas en cause les accords d'entreprises « existants ».

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : « Arrondissements de Valenciennes et de Cambrai. »

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Saint-Éloi

Lorsque dans les entreprises, il était d'usage constant, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit au 1^{er} janvier 2024, de chômer et de payer la journée de la Saint-Éloi, les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficieront en application de ce même usage, le 1^{er} décembre, d'une journée d'absence rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, si ce même usage laissait la possibilité de ne pas chômer obligatoirement le 1^{er} décembre dès lors qu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'entreprise et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1^{er} décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année comme précédemment ;
- soit à une majoration de 100 % de leur rémunération.

Article 4 | Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

1. Salariés pouvant utiliser les transports publics de personnes

Les salariés ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du code du travail.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

La prise en charge par l'employeur se fait sur justification des dépenses engagées par le salarié dans les conditions fixées à l'article R. 3261-5 du code du travail.

2. Salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles : barème conventionnel d'indemnités kilométriques

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail prenant la forme d'une indemnité kilométrique :

- soit parce qu'ils n'ont pas accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes ;
- soit parce que l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport public.

Ces salariés bénéficient alors d'une indemnité de transport quotidienne déterminée en fonction du nombre de kilomètres parcourus « distance aller » pour chaque journée où le salarié est amené à se rendre de son domicile sur son lieu de travail habituel.

Il incombe au salarié de fournir un justificatif de domicile à la demande de l'employeur.

Pour déterminer le nombre de kilomètres parcourus, l'employeur utilisera le service gratuit de cartographie et de calcul d'itinéraire de son choix.

Cette indemnité de transport est versée aux salariés dont le domicile se situe à 3 kilomètres et plus de leur lieu habituel de travail. Elle est plafonnée à une « distance aller » de 60 kilomètres par jour.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail fait l'objet d'un barème figurant en annexe au présent accord, lequel entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024 ou à défaut, le dernier barème en vigueur si celui-ci s'avère plus favorable. En tout état de cause, l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas excéder les plafonds d'exonération fixés par le barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail sera revalorisée à hauteur de 100 % du pourcentage de revalorisation du barème fiscal fixé pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

En tout état de cause, la revalorisation de l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas conduire à excéder les plafonds d'exonération du barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié, ni dépasser un plafond maximum de :

- 2 % par an pour une revalorisation du barème fiscal inférieure à 5 % ;
- 2,5 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 7 % ;
- 3 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure ou égale à 7 % et inférieure à 10 % ;
- 3,5 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure ou égale à 10 %.

Les parties signataires s'engagent à se revoir dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner la pertinence des plafonds ci-dessus mentionnés.

La revalorisation de l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail s'appliquera à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté de réévaluation du barème de l'administration fiscale pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail n'est pas due :

- aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition par l'employeur ;

- en cas de suspension du contrat de travail du salarié (congrés payés et autres congrés, maladie...) ;
- en cas de télétravail.

En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique pourra être majoré par l'employeur dans les conditions fixées par le barème de l'administration fiscale.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail constitue un remboursement de frais professionnels, déductible à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales lorsqu'elle satisfait aux conditions prévues par la réglementation relative aux frais professionnels (arrêté du 20 décembre 2002 pris en application de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale). Ces conditions sont rappelées dans le *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS).

Pour rappel, l'employeur doit être en mesure de produire, en cas de contrôle URSSAF, les justificatifs relatifs au moyen de transport utilisé par le salarié, à la distance séparant le domicile du lieu de travail, à la puissance fiscale du véhicule et au nombre de trajets effectués chaque mois. En conséquence, à la demande de l'employeur, le salarié doit justifier de l'utilisation de son véhicule personnel et fournir les éléments nécessaires pour justifier des dépenses engagées.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 8 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 24 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990 modifiée (IDCC 1592).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie ne justifie pas de prévoir les stipulations spé-

cifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 11 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord 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 des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai.

Fait à Valenciennes, le 24 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail

Arrondissement de Valenciennes-Cambrai

Barème applicable au 1^{er} janvier 2024.

Distance en km	Indemnité quotidienne
3	1,23 €
4	1,25 €
5	1,28 €
6	1,31 €
7	1,34 €
8	1,36 €
9	1,38 €
10	1,40 €
11	1,42 €
12	1,44 €
13	1,52 €
14	1,65 €
15	1,75 €
16	1,88 €
17	2,00 €
18	2,13 €
19	2,23 €
20	2,36 €
21	2,53 €
22	2,63 €
23	2,73 €
24	2,84 €
25	2,94 €
26	3,05 €
27	3,17 €
28	3,28 €
29	3,38 €
30	3,49 €
31	3,57 €
32	3,67 €

Distance en km	Indemnité quotidienne
33	3,78 €
34	3,86 €
35	3,97 €
36	4,07 €
37	4,17 €
38	4,26 €
39	4,36 €
40	4,47 €
41	4,57 €
42	4,65 €
43	4,76 €
44	4,86 €
45	4,97 €
46	5,05 €
47	5,15 €
48	5,26 €
49	5,36 €
50	5,45 €
51	5,55 €
52	5,66 €
53	5,74 €
54	5,84 €
55	5,93 €
56	6,03 €
57	6,11 €
58	6,20 €
59	6,30 €
60	6,39 €

Convention collective

IDCC : **1813** | **INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX**
(Région de Maubeuge)
(8 juillet 1994)

(Bulletin officiel n° 1994-4 bis)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1995,

Journal officiel du 28 janvier 1995)

Accord du 28 juin 2022

relatif aux spécificités territoriales de l'arrondissement d'Avesnes

NOR : ASET2251195M

IDCC : 1813

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

UIMM Grand Hainaut ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

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, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, 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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : « Arrondissement d'Avesnes ».

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Saint-Éloi

Lorsque dans les entreprises, il était d'usage constant, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit au 1^{er} janvier 2024, de chômer et de payer la journée de la Saint-Éloi, les salariés visés à l'article 2 du présent accord bénéficieront en application de ce même usage, le 1^{er} décembre, d'une journée d'absence rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, si ce même usage laissait la possibilité de ne pas chômer obligatoirement le 1^{er} décembre dès lors qu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'entreprise, et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1^{er} décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année comme précédemment ;
- soit à une majoration de 100 % de leur rémunération.

Article 4 | Indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail

1. Salariés pouvant utiliser les transports publics de personnes

Les salariés ayant accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes, bénéficient de la prise en charge par l'employeur, à titre obligatoire, de la moitié du coût de l'abonnement souscrit, en application des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 du code du travail.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

La prise en charge par l'employeur se fait sur justification des dépenses engagées par le salarié dans les conditions fixées à l'article R. 3261-5 du code du travail.

2. Salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles : barème conventionnel d'indemnités kilométriques

Les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel à des fins professionnelles peuvent bénéficier d'une indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail prenant la forme d'une indemnité kilométrique :

- soit parce qu'ils n'ont pas accès pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel de travail à un moyen de transport public de personnes ;
- soit parce que l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport public.

Ces salariés bénéficient alors d'une indemnité de transport quotidienne déterminée en fonction du nombre de kilomètres parcourus « distance aller » pour chaque journée où le salarié est amené à se rendre de son domicile sur son lieu de travail habituel. Il incombe au salarié de fournir un justificatif de domicile à la demande de l'employeur.

Pour déterminer le nombre de kilomètres parcourus, l'employeur utilisera le service gratuit de cartographie et de calcul d'itinéraire de son choix.

Cette indemnité de transport est versée aux salariés dont le domicile se situe à 3 kilomètres et plus de leur lieu habituel de travail. Elle est plafonnée à une « distance aller » de 50 kilomètres par jour.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail fait l'objet d'un barème figurant en annexe au présent accord lequel entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024. En tout état de cause, l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra excéder les plafonds d'exonération fixés par le barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail sera revalorisée à hauteur de 100 % du pourcentage de revalorisation du barème fiscal fixé pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

En tout état de cause, la revalorisation de l'indemnité domicile-lieu de travail ne pourra pas conduire à excéder les plafonds d'exonération du barème fiscal propre au véhicule utilisé par le salarié, ni dépasser un plafond maximum de :

- 2 % par an pour une revalorisation du barème fiscal jusqu'à 5 % ;
- 2,5 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure à 5 % ;
- 3 % par an pour une revalorisation du barème fiscal supérieure à 10 %.

La revalorisation de l'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail s'appliquera à partir du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de l'arrêté de réévaluation du barème de l'administration fiscale pour une voiture de 5 CV et pour un kilométrage supérieur à 20 000 kilomètres par an.

L'indemnité d'éloignement domicile-lieu de travail n'est pas due :

- aux salariés pour lesquels un service de transport gratuit est organisé par l'entreprise ou qui bénéficie d'un véhicule mis à disposition par l'employeur ;
- en cas de suspension du contrat de travail du salarié (congrés payés et autres congés, maladie...) ;
- en cas de télétravail.

En cas d'utilisation d'un véhicule électrique, le montant de l'indemnité kilométrique pourra être majoré par l'employeur dans les conditions fixées par le barème de l'administration fiscale.

L'indemnité domicile-lieu de travail constitue un remboursement de frais professionnels, déductible à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales lorsqu'elle satis-

fait aux conditions prévues par la réglementation relative aux frais professionnels (arrêté du 20 décembre 2002 pris en application de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale). Ces conditions sont rappelées dans le *Bulletin officiel de la sécurité sociale* (BOSS).

Pour rappel, l'employeur doit être en mesure de produire, en cas de contrôle URSSAF, les justificatifs relatifs au moyen de transport utilisé par le salarié, à la distance séparant le domicile du lieu de travail, à la puissance fiscale du véhicule et au nombre de trajets effectués chaque mois. En conséquence, à la demande de l'employeur, le salarié doit justifier de l'utilisation de son véhicule personnel et fournir les éléments nécessaires pour justifier des dépenses engagées.

Article 5 | Prime de vacances

Au moment du départ en congé principal, le salarié présent dans l'entreprise au 1^{er} juin de l'année en cours, bénéficie d'une prime de vacances calculée pour un temps plein.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une prime de vacances calculée au prorata de leur temps de travail.

La prime de vacances est proratisée en cas d'entrée ou de départ en cours d'année (1^{er} juin-31 mai).

Au-delà de deux mois d'absence en une ou plusieurs fois, la prime de vacances est réduite de 1/30^e par jour d'absence pour les salariés qui, dans la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, ont eu des jours d'absence non assimilés par le code du travail à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

La prime de vacances n'est pas due en cas :

- de rupture à l'initiative du salarié ;
- de licenciement pour faute grave ou faute lourde.

La prime de vacances fait l'objet d'une négociation annuelle entre les partenaires sociaux, au plus tard le 31 mai. (À titre transitoire, le montant négocié en 2024 se fera sur la base du dernier montant négocié sur l'arrondissement d'Avesnes).

S'il existe dans l'entreprise des primes qui, sous quelque dénomination que ce soit et qu'elle qu'en soit la périodicité, ont le même objet, ces primes s'imputent à due concurrence sur le montant de la prime de vacances résultant du présent article.

Article 6 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur de l'avenant du 28 juin 2022 ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries de la transformation des métaux du 8 juillet 1994 modifiée (IDCC 1813).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'accord qu'il modifie 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 12 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord 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 d'Avesnes-sur-Helpe.

Fait à Feignies, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Indemnité d'éloignement domicile – lieu de travail

Arrondissement d'Avesnes.

Barème applicable au 1^{er} janvier 2024.

Distance en km	Indemnité quotidienne
3	1,25 €
4	1,28 €
5	1,31 €
6	1,36 €
7	1,40 €
8	1,52 €
9	1,65 €
10	1,75 €
11	1,88 €
12	2,00 €
13	2,13 €
14	2,23 €
15	2,36 €
16	2,53 €
17	2,63 €
18	2,73 €
19	2,84 €
20	3,00 €
21	3,05 €
22	3,17 €
23	3,28 €
24	3,38 €
25	3,49 €
26	3,57 €
27	3,67 €
28	3,78 €
29	3,86 €
30	3,97 €
31	4,07 €
32	4,17 €

Distance en km	Indemnité quotidienne
33	4,26 €
34	4,36 €
35	4,47 €
36	4,57 €
37	4,65 €
38	4,76 €
39	4,86 €
40	4,97 €
41	5,05 €
42	5,15 €
43	5,26 €
44	5,36 €
45	5,45 €
46	5,55 €
47	5,66 €
48	5,74 €
49	5,84 €
50	5,93 €

Brochure n° 3281 | Convention collective nationale

IDCC : 1821 | **PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL, DU VERRE
ET DU VITRAIL**

Accord du 7 juillet 2022

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251188M

IDCC : 1821

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

FCV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) ont conclu le 30 mars 2022 un accord relatif aux salaires minima conventionnels applicables rétroactivement au 1^{er} mars 2022.

Conformément aux stipulations de l'accord précité, ayant constaté une accélération de l'inflation et une augmentation du Smic au 1^{er} mai 2022 conduisant plusieurs coefficients de la grille conventionnelle à être inférieurs à ce dernier, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation s'est réunie le 3 mai 2022 et le 22 juin 2022 afin de négocier à nouveau sur les salaires minima conventionnels.

Les parties signataires ont encore une fois pris en compte l'objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est celui de la convention collective nationale IDCC 1821 à l'exception des entreprises relevant de l'annexe B (industrie du vitrail) de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de

l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail.

Article 2 | *Salaire minimum garanti*

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

La valeur du salaires minima garantis au coefficient 115 est fixée à 1 651,65 €.

Il est effectué sur l'ensemble des valeurs des coefficients conventionnels, par rapport à la grille établie par accord du 30 mars 2022, les revalorisations suivantes :

- + 2,65 % pour les coefficients 100 à 135 ;
- + 2,30 % pour les coefficients 145 à 190 ;
- + 2 % pour les coefficients 205 et 295 ;
- + 1,8 % pour les coefficients 315 et suivant.

En conséquence, les parties au présent accord conviennent des nouveaux salaires minima garantis suivants :

Coefficient	SMG mensuel en euros
100	1 646,22
115	1 651,65
125	1 657,07
135	1 666,64
145	1 678,01
155	1 693,33
160	1 700,12
175	1 730,66
190	1 760,67
205	1 787,47
220	1 817,70
230	1 837,83
245	1 975,97
260	2 121,28
275	2 266,60
290	2 411,92
295	2 455,15
315	2 622,94
330	2 899,40
345	3 368,81
385	3 439,43
440	3 670,04
490	4 088,77
550	4 553,80
660	5 321,54

Coefficient	SMG mensuel en euros
770	6 089,19
880	6 856,89

Article 3 | Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord relatives au niveau des salaires minima garantis n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée du présent accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 5 | Publication. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6 | Dénonciation. Révision

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

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3288 | Convention collective nationale

IDCC : 1944 | **PERSONNEL NAVIGANT TECHNIQUE DES EXPLOITANTS D'HÉLICOPTÈRES**

Accord du 21 juillet 2022

relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance

NOR : ASET2251203M

IDCC : 1944

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

SNEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNPNAC ;

SNPLF ALPA,

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 réforme 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 ».

Le présent accord est relatif à la mise en place de la reconversion ou la promotion par l'alternance (« Pro-A ») au sein de la branche professionnelle couverte par la convention collective nationale du personnel navigant technique des exploitants d'hélicoptères (CCN PNT EH IDCC 1944).

Dans l'accord il sera donc fait mention de la branche, à savoir la branche couverte par la CCN PNT EH. Le choix qui est fait de conclure un accord collectif étendu « Pro-A » définissant la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, renforce le rôle des organisations syndicales et patronales de la branche à travers la mise à disposition d'outils venant soutenir tant les projets des salariés en lien avec les besoins des entreprises que les réorganisations de ces dernières.

Il ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière de formation d'adaptation à l'emploi.

Les signataires du présent accord entendent souligner l'importance d'un tel dispositif qui concourt au maintien dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise, notamment à la suite de la crise sanitaire du SARS-CoV2 qui fragilise le secteur.

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

Le champ d'application du présent accord est constitué des entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale du personnel navigant technique exploitant d'hélicoptère (IDCC 1944).

Article 2 | Objet du dispositif « Pro-A » et salariés pouvant en bénéficier

Le dispositif « 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.

Ces actions de formation sont associées à l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le dispositif « Pro-A » est destiné aux salariés :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée ;
- en contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les salariés sportifs ou entraîneurs professionnels.

Il vise notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Il concerne également les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 du code du travail.

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

Il est rappelé que les actions de formation ou les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience peuvent se dérouler en tout ou partie pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit des parties sans dépasser 30 heures par salarié et par an.

La conclusion d'un avenant au contrat de travail précisant la durée et l'objet l'action de formation envisagée est obligatoire.

Cet avenant doit être déposé auprès d'AKTO. Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle.

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que les salariés de plus de 50 ans ainsi que les salariés représentants du personnel peuvent être pleinement concernés par ce dispositif de reconversion et de promotion par l'alternance.

Article 3 | Durée du dispositif « Pro-A »

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le dispositif « Pro-A » porte sur une durée de 6 à 12 mois et peut être :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, portée à trente-six mois ;

- pour les salariés placés en activité partielle et ceux bénéficiaires de l'allocation adultes handicapés, portée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la nature des qualifications prévues l'exige ;
- pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle dont la formation à la qualification exige une durée supérieure à douze mois, portée jusqu'à vingt-quatre mois.

La durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques doit être comprise entre 15 et 25 % de la durée du dispositif sans être inférieure à 150 heures, sauf pour le dispositif CléA (certification du socle de connaissance et compétences professionnelles) et sauf en cas de recours à la VAE.

La durée de formation peut être portée au-delà de 25 % pour les salariés qui visent l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle.

Article 4 | Désignation d'un tuteur

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance du rôle de tuteur. Cette fonction assure une meilleure efficacité et accroît la qualité des formations et des actions conduites avec l'alternant.

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance doit être suivi par un tuteur choisi parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise. Le salarié qui exerce pour la première fois la fonction de tuteur doit bénéficier des outils de formation proposés soit par l'entreprise, soit par AKTO, opérateur de compétences du secteur.

Article 5 | Contexte de la mise en œuvre de la « Pro-A » dans la branche PNT EH

Les signataires du présent accord s'appuient sur les travaux menés par l'Observatoire paritaire prospectif des métiers et des compétences de l'aérien afin de définir les métiers les plus critiques liés à des fortes mutations d'activité et d'obsolescence des compétences. Ces travaux sont disponibles sur le site de l'Observatoire des métiers www.observatoire-metiers-aerien.fr.

Les deux dernières études importantes ont été conduites dans le cadre de travaux avec le ministère de l'emploi :

- ADEC de l'aérien 2013-2015 avec OPCALIA et la DGEFP avec une étude de cadrage sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'aérien ;
- EDEC numérique inter secteurs en 2018-2019 dans le cadre du plan investissement dans les compétences avec OPCALIA et la DGEFP avec la conduite d'une étude sur « l'impact du numérique sur les métiers de l'aérien ».

Ainsi que sur l'analyse prospective et scénarii d'évolution 2019 dans le cadre des assises du transport aérien.

Les organisations syndicales et patronales s'appuieront notamment sur les travaux paritaires conduits dans le cadre de l'OPMQ de l'aérien afin de faire évoluer la liste des certifications éligibles à « Pro-A » et notamment ceux prévus dans le cadre de l'EDEC de l'aérien 2022-2025.

Le transport par hélicoptère doit se préparer et affronter plusieurs défis au regard des profondes mutations induites par son environnement, qu'il s'agisse de défis technologiques/numériques et écologiques, ou démographiques :

- des défis technologiques et écologiques, avec la transition numérique et la transition environnementale en cours, deux enjeux majeurs qui influent l'un comme l'autre sur l'activité et l'organisation du secteur, sur les conditions d'exercice des métiers, et sur les compétences/qualifications à mobiliser. Il convient donc de former les salariés afin qu'ils acquièrent les compétences répondant à ces deux enjeux, notamment en mobilisant le dispositif « Pro-A » ;

- des défis démographiques, car d’ici une dizaine d’années les départs en retraite vont concerner 20 % des salariés du secteur.

Ces enjeux impactent directement les compétences et qualifications des salariés qui, via un parcours « Pro-A », pourront acquérir les nouvelles compétences ou se reconvertir pour suivre les transformations, notamment numérique. Les parcours « Pro-A » permettront notamment aux salariés de se former :

- aux outils et techniques nécessaires au développement des attitudes pour s’adapter à l’optimisation des opérations et activités techniques ainsi qu’à la gestion et suivi des vols et missions ;
- à pouvoir gérer des opérations à partir d’une vision en temps réel, la centralisation, l’analyse et la vérification de la qualité et de la cohérence des informations qui permettent la prise de décision grâce à des indicateurs de plus en plus fins fournis par les outils numériques ;
- à maîtriser les nouvelles activités de gestion, de réglage et de maintenance des équipements et engins automatisés, qui vont se développer ;
- à mettre en place des solutions s’appuyant sur la réalité virtuelle et la réalité augmentée, à s’adapter à la généralisation de la maintenance prédictive, à utiliser les nouvelles technologies aéronautiques – nouvelle génération d’hélicoptères, de moteurs ;
- à développer les aptitudes à l’anticipation, la capacité à superviser, à vérifier la conformité, l’hétérogénéité des données et la cohérence des opérations, à valider et réactualiser des informations à l’instant T ;
- à animer des équipes dans ce nouveau contexte « numérisé » : les managers devront passer d’une posture de « sachant » à celle de « facilitateur », de « coach ».

Ces évolutions ont des impacts différents sur les métiers et sur les compétences donc sur les formations nécessaires :

- les métiers en mutation, dont les compétences et aptitudes requises vont forcément évoluer dans les années à venir, peuvent nécessiter de nouvelles certifications, la rénovation de certifications existantes, voire la disparition de certifications obsolètes, ou des adaptations des référentiels de compétences pouvant présenter un risque de perte d’emploi ou d’obsolescence des compétences et des qualifications ;
- des métiers en développement ou émergents, pour lesquels le nombre de salariés va augmenter significativement à court et moyen termes ;
- les métiers en tension.

Les certifications listées dans l’annexe, pouvant être mises à jour une fois par an, tiendront compte de ces éléments pour que les parcours « Pro-A » proposés aux salariés de la branche PNT EH puissent ouvrir des opportunités de reconversion ou d’évolution professionnelle.

Article 6 | *Prise en charge financière par l’OPCO AKTO*

Les actions de formation réalisées dans le cadre la « Pro-A » sont financées sur les fonds légaux de l’OPCO AKTO destinés à l’alternance, sur la base des conditions de prise en charge pilotées par la section professionnelle paritaire (SPP) du travail et du transport aérien.

L’opérateur de compétences AKTO désigné par la branche assurera, sur les fonds destinés au financement de l’alternance, une prise en charge forfaitaire des actions mises en œuvre dont le montant est fixé par la SPP du transport et du travail aérien à l’initiative de la CPNE.

Les parties signataires décident d’élargir le périmètre de financement de la « Pro-A » à la rémunération et aux charges sociales légales et conventionnelles des salariés, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure, et ce, au-delà des frais pédagogiques et des frais annexes. Le plafond de prise en charge des rémunérations est décidé par le conseil d’administration de l’OPCO sur proposition de la SPP du transport et

du travail aérien, à l'initiative de la CPNE (sans que le montant total pris en charge au titre de la rémunération ne puisse toutefois excéder le coût horaire du Smic par heure).

Le cas échéant, les frais liés à la formation des tuteurs désignés pour l'accompagnement des bénéficiaires du dispositif et les dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale seront couverts par l'OPCO, selon le cadre légal et réglementaire en vigueur.

Les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures par bénéficiaire) visés par le présent accord feront l'objet d'une prise en charge forfaitaire pouvant aller jusqu'à 3 000 euros HT maximum par accompagnement.

Article 7 | *Certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A »*

Les certifications professionnelles obtenues par la voie de la formation ou de la VAE sont :

- les certifications enregistrées au RNCP – diplômes ou titres ;
- les CQP-CQP interbranches ;
- les actions de formations prescrites post jury VAE ;
- les accompagnements VAE (dans la limite de 24 heures) conduisant à une certification annexée au présent accord ;
- une CléA (certification du socle de connaissances et compétences professionnelles) et/ou CléA numérique.

Les partenaires sociaux ont identifié les besoins en certifications faisant l'objet de l'annexe du présent accord. Ces certifications correspondent aux compétences qui comportent un risque d'obsolescence ou en forte évolution, dû aux évolutions technologiques et environnementales décrites ci-dessus, ou aux difficultés de recrutement lorsque ces métiers sont en tension.

Ainsi, au vu de ces travaux, les signataires conviennent que, en complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail, sont éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, les certifications professionnelles qui figurent dans l'annexe jointe au présent accord regroupées par grande filière professionnelle/métiers.

Un bilan annuel du présent accord sera fait sur la base des informations communiquées par AKTO à la SPP. L'annexe fera l'objet d'une réunion annuelle du groupe technique paritaire afin d'étudier et de faire évoluer si nécessaire, sur proposition des organisations représentatives patronales et salariales de la branche PNT EH, la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A ». Si besoin l'évolution de cette annexe fera l'objet de négociation afin de conclure un avenant au présent accord.

Article 8 | *Durée et modalités d'application de l'accord*

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en application à compter du premier jour suivant son extension.

Article 9 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord, hormis les stipulations déjà prévues dans ce dernier, ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | *Révision*

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord est susceptible d'être révisé.

Article 11 | Dépôt, publicité et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives de la branche PNT EH, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Certifications éligibles à la Pro-A

Métiers	Titres, diplômes, CQP	Code RNCP
Maintenance		
Mécanicien	CAP aéronautique – 3 options :	
	– systèmes	17483
	– avionique	17479
	– structure	17482
	Bac pro aéronautique – 3 options :	
	– systèmes	17474
	– avionique	17475
	– structure	17477
	Bac pro aéronautique – Aviation générale	17484
	BTS aéronautique	1078
Assistant technique	Mention complémentaire aéronautique – 4 options :	
	– avionique	29133
	– technicien en soudage	24919
	– hélicoptères moteurs à pistons	29139
	– hélicoptères moteurs à turbine	29140
Opérateur maintenance	Licences pro – Métiers de l'industrie :	
	– industrie aéronautique	30129
Technicien de maintenance	– équipements aéronautiques et spatiaux	
	– propulsions aéronautique et spatiale	
Assistant maîtrise d'ouvrage	– structures aéronautiques et spatiales	
Agent de contrôle qualité	CQPM 007 opérateur matériaux composites haute performance	28239
	MC4 CND agent de contrôle non destructif	955
Spécialiste ingénierie méthode	BTS électrotechnique	35346
	LP génie civil et construction	30142
	CQPM agent de contrôle qualité dans l'industrie	31054
	Manager de l'amélioration continue : amélioration des process	36063
Logistique		
Technicien logistique	CAP conducteur routier de marchandises	5377
	Bac pro logistique	1120
	LP logistique et transports internationaux	29990
	TP agent magasinier	1852
	TP manutentionnaire d'aéronautique	34957

Métiers	Titres, diplômes, CQP	Code RNCP
Exploitation		
Agent d'opérations sur piste	Flight dispatcher (agent d'opérations)	34587
	Licence gestion de la sécurité et exploitation aéronautique	34855
	CQP agent de sûreté aéroportuaire	34487
Systèmes d'information		
Spécialiste données/cybersécurité	TP technicien réseaux IP	35295
	Opérateur en cybersécurité	34975
	Expert en informatique et systèmes d'information	34567
	Data scientist	34545
Support/transverses/Environnement		
Chef d'équipe/Manager	LP management et gestion des organisations	30086
	DipVigrM – diplôme visé du programme grande école	25440
	Manager de proximité	35221
	DUT information communication option communication des organisations	20657
Formateur	Responsable projets et ingénierie en formation	25508
Comptable/Financier	Assistant de comptabilité et d'administration en PME/TPE	35980
	BTS comptabilité et gestion	35521
Chargé de développement durable	BTS métiers des services à l'environnement	20692

Convention collective départementale

IDCC : 1960 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Lot-et-Garonne)

(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)

(Étendue par arrêté du 7 mai 1997,

Journal officiel du 17 mai 1997)

Accord du 13 mai 2022

relatif aux rémunérations effectives garanties

NOR : ASET2251196M

IDCC : 1960

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

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie Lot-et-Garonne ;

UD CGT Lot-et-Garonne ;

UNSA Lot-et-Garonne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983.

Conclu ce jour, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 2

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, il est instauré, sur une base annuelle, un barème de rémunérations effectives garanties.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des

rémunérations minimales hiérarchiques servant désormais exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul au *pro rata temporis* :

- pour les salariés embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année ;
- pour les salariés faisant l'objet d'un changement de classification en cours d'année.

Les périodes pour lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération (maladie, absences quelconques...) ne sont pas prises en compte. La REG subit alors un abattement au prorata de ces périodes.

Article 3

Pour l'application de ces garanties territoriales effectives, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, majorations pour travail de nuit, découlant des dispositions de la convention collective applicable ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- complément de rémunération versé, le cas échéant, en application de l'article 4, premier alinéa, du présent accord.

Article 4

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant à la classification de son emploi et telle que définie à l'article 3 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel 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 de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Article 5

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 6

Le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail,

ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Agen, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Rémunérations effectives garanties

Base annuelle.

Année 2022.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG 2022
I	1	140	19 750
	2	145	19 780
	3	155	19 810
II	1	170	19 870
	2	180	19 970
	3	190	20 100
III	1	215	20 170
	2	225	20 250
	3	240	20 600
IV	1	255	21 800
	2	270	22 200
	3	285	23 000
V	1	305	24 360
	2	335	26 580
	3	365	29 600
		395	32 600

Convention collective départementale

IDCC : 1960 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Lot-et-Garonne)

(12 janvier 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-5 bis)

(Étendue par arrêté du 7 mai 1997,

Journal officiel du 17 mai 1997)

Protocole d'accord du 13 mai 2022
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2251194M

IDCC : 1960

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

UIMM Lot-et-Garonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Métallurgie Lot-et-Garonne ;

UD CGT Lot-et-Garonne ;

UNSA Lot-et-Garonne,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord, qui se réfère à la convention collective du Lot-et-Garonne du 12 janvier 1996 (clauses particulières concernant les mensuels) et à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet au 1^{er} janvier 2022.

Article 2

Les nouveaux barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques fixées ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

Article 3

La valeur du point est fixée à 5,35 euros à compter du 1^{er} janvier 2022.

Un barème majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur de point fixé à l'article 3 du présent accord et, ce, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour la comparaison des appointements réels avec les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques, il ne sera pas tenu compte :

- des majorations résultant des heures supplémentaires ;
- des primes ayant le caractère de remboursement de frais, tels que frais de mission ou de représentation ;
- des primes ou indemnités pour travaux dangereux, insalubres ou pénibles ;
- des primes d'ancienneté ;
- des primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques calculées à partir du présent accord comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 6

La prime d'ancienneté, dont bénéficient les salariés mensuels ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 7

En cas de contestation concernant l'application des rémunérations prévues au présent accord, la solution des litiges relèvera de la compétence d'une commission mixte composée :

- pour la moitié par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lot-et-Garonne ;
- pour la moitié par les organisations intéressées au conflit et cosignataires du présent accord, à raison de deux représentants par organisations ;

dont le rôle sera d'examiner les difficultés d'application dûment justifiées et motivées qui lui seraient soumises.

Article 8

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 9

Le texte du présent accord sera déposé en nombre suffisant d'exemplaires conformément aux nouvelles dispositions légales (décret du 17 mai 2006) à la direction des relations du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Agen, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Agen, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2221 | **MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,

Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)

Accord du 29 août 2022

relatif au maintien de dispositions territoriales
en matière de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2251189M

IDCC : 2221

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

UDIMEC Isère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

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 la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale (CCN) signée le 7 février 2022, modifiée par un avenant n° 1 du 1^{er} juillet 2022, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024 à l'exception des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire, dont l'entrée en vigueur par anticipation est prévue à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la CCN et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Les partenaires sociaux territoriaux, ci-après dénommé « les parties » ont décidé, par un avenant de révision-extinction conclu le 29 juin 2022, de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1^{er} octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et des accords conclus dans son champ.

Toutefois, les parties ont décidé de conclure le présent accord autonome pour renforcer la protection sociale complémentaire des salariés cadres et non-cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes, qui s'appliquera sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur des dispositions relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN, respectueux de ces nouvelles dispositions nationales.

Il s'inscrit dans le cadre de l'avenant de révision-extinction précité, dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

La protection sociale complémentaire s'entend aussi bien des prestations en frais de soins de santé que des prestations de prévoyance dite « lourde » en espèces (incapacité, invalidité, décès).

Les parties sont convaincues qu'un niveau élevé de protection sociale complémentaire doit permettre d'atténuer les conséquences pécuniaires des aléas de la vie subis par les salariés des entreprises tout en concourant à accroître l'attractivité des métiers de la métallurgie et renforcer le tissu industriel des départements de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Elles saluent les avancées de la CCN de la métallurgie en matière de protection sociale complémentaire, l'accord autonome permettant de maintenir un niveau élevé de protection sociale dans les départements de l'Isère et des Hautes-Alpes et de conserver la maîtrise du pilotage des régimes prévoyance et santé initiée il y a plus de 20 ans.

Les parties conviennent de renforcer le socle territorial minimal obligatoire de branche en protection sociale complémentaire définissant les garanties de frais de soins de santé et les garanties de prévoyance dite « lourde », au bénéfice des salariés visés à l'article 5 du présent accord.

Les parties conviennent également, conformément aux dispositions conventionnelles nationales, d'instaurer des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES) afin de promouvoir des actions et prestations de solidarité.

Les signataires du présent accord confirment leur attachement à un dialogue social régulier, constructif au regard des intérêts communs de leurs mandants respectifs, et fondé sur la confiance. Ce dialogue social est organisé de façon à piloter le suivi de la réalisation et les éventuelles évolutions du présent accord.

Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, adapter les dispositions du présent accord à condition d'assurer des garanties au moins équivalentes au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. La mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire collectif par la voie négociée est alors encouragée. Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par la loi.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

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

Le présent accord a pour objet de pérenniser et renforcer un socle minimal de garanties conventionnelles de protection sociale complémentaire de branche.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la nouvelle CCN de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises de la branche de la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la nouvelle CCN de la métallurgie : sur le territoire des départements de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 3 | Niveau minimal de garanties

Le socle territorial minimal de garanties doit permettre à tous les salariés (y compris les VRP et travailleurs à domicile) des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini par l'article 2 ci-dessus, d'accéder à un niveau minimal de garanties de protection sociale complémentaire, au sens de l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale, en matière de remboursement de frais de soins de santé, dans les conditions définies au chapitre II du présent accord, et de risques de prévoyance lourde, dans les conditions définies au chapitre III du présent accord.

Des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES), au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, sont également mises en place afin de promouvoir, au-delà des garanties précitées, des actions et prestations de solidarité, dans les conditions définies au chapitre IV du présent accord.

Les salariés bénéficient du niveau minimal de garanties ainsi défini par le présent accord quel que soit l'organisme assureur retenu par l'entreprise.

Article 4 | Cotisation garantie au niveau de la branche

Les employeurs s'engagent à acquitter une cotisation garantie au niveau de la branche à leur charge exclusive, versée à une institution de prévoyance, à une mutuelle ou à un organisme d'assurance, pour le financement des garanties visées au présent accord.

Cette cotisation garantie est acquittée pour chacun des salariés visés à l'article 5 du présent accord.

Cette cotisation garantie au niveau de la branche est affectée au financement de garanties de protection sociale complémentaire, à l'exclusion des frais de soins de santé. En particulier, cette cotisation sert à financer les prestations afférentes aux garanties de prévoyance lourde prévues au chapitre 3 du présent accord.

Le niveau de cette cotisation garantie au niveau de la branche est fixé à :

- 1,12 % de la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des cadres tels que définis à l'article 5 ci-dessous ;
- 0,6 % de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1, du code de la sécurité sociale, pour la part n'excédant pas la tranche 2, s'agissant des salariés non-cadres ne relevant pas de l'article 5 ci-dessous.

Le pilotage de moyen et long terme des contrats collectifs peut permettre, quand le contrat a constitué des réserves, que les taux mentionnés ci-dessus au titre de la cotisation garantie de branche :

- soient appelés sur la base de taux minorés, ou, à défaut ;
- soient réduits de l'équivalent en taux de cotisations, assis sur la masse cotisable, du montant des réserves mobilisées pour équilibrer les comptes de l'exercice.

En cas de recours à l'une des modalités précitées, les entreprises devront le formaliser dans l'acte fondateur du régime instituant les garanties dans l'entreprise, visé à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le recours à ces modalités ne saurait être durable dans le pilotage du contrat collectif. En particulier, les taux appelés sur la base de taux minorés ne sauraient être durablement inférieurs aux taux mentionnés au titre de la cotisation garantie de branche.

De plus, en cas de recours aux taux appelés sur la base de taux minorés, leur application entre parts patronale et salariale devra être équitable.

Enfin, des réserves durablement croissantes peuvent permettre, sans préjudice des négociations des partenaires sociaux dans la branche, l'amélioration des garanties.

En application des articles L. 2252-1 du code du travail et 166-2 de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022, l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, n'est pas opposable aux entreprises de la branche entrant dans le champ d'application du présent accord.

Article 5 | Salariés bénéficiaires de l'accord autonome

Le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, les salariés cadres et non-cadres des entreprises de la métallurgie de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Les cadres sont les salariés définis par référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Les non-cadres sont les salariés non définis aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces catégories sont identifiées ci-après.

Il est rappelé que les entreprises ont la faculté d'intégrer dans la catégorie des cadres, les salariés non-cadres relevant des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, catégorie agréée par l'APEC.

Catégories d'emplois concernées, à compter du 1^{er} janvier 2024 :

L'identification des catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, à compter du 1^{er} janvier 2024, est définie à l'article 62.3 de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022, prenant en compte la nouvelle classification conventionnelle prévue par la CCN, comme suit :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (assimilés-cadres), sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Catégories d'emplois concernées, pour l'année civile 2023 :

Par dérogation pour l'année 2023, compte-tenu de la date d'entrée en vigueur postérieure de la nouvelle CCN de la métallurgie, les catégories d'emplois pour le bénéfice des dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire du présent accord, sont les suivantes :

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, sont visés les salariés relevant de la catégorie des ingénieurs et cadres,

telle que définie aux articles 1^{er}, 21 et 22 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, telle qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2023 ;

- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 (assimilés-cadres), sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2^e échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2023 ;
- pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés dont l'emploi est classé au moins au 2^e échelon du niveau III et, au plus, au 1^{er} échelon du niveau V de la classification définie par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et la convention collective territoriale, tels qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Article 6 | La notion d'ayants droit (conjoint et enfants à charge)

6.1. Conjoint

Il s'agit :

- du conjoint non séparé de corps judiciairement ou dont l'acte de séparation à l'amiable a été retranscrit sur l'acte d'état civil ;
- de la personne liée par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- du concubin.

6.2. Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié et ceux de son conjoint, qu'ils soient reconnus, adoptés ou recueillis, dans la mesure où ils répondent aux conditions suivantes :

D'une part :

- ils sont âgés de moins de 18 ans ;
- ou sont âgés d'au moins 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus et remplissent l'une des conditions suivantes :
 - être sous contrat d'apprentissage ;
 - suivre des études secondaires ou supérieures, ou une formation en alternance ;
 - être inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeur d'emploi ; les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi.
- ou, quel que soit leur âge, s'ils perçoivent une des allocations pour adultes handicapés ;
- ou les enfants qui naissent dans les 300 jours suivant le décès du salarié, s'ils naissent vivants et viables.

D'autre part :

- ils vivent sous le même toit ;
- ou sont fiscalement à charge du salarié soit au niveau du quotient familial, soit par la perception d'une pension alimentaire versée par le salarié et déduite de ses revenus ;
- ou sont fiscalement à la charge du conjoint du salarié (tel que défini ci-avant).

Par ailleurs, sont également considérés comme enfants à charge : les enfants recueillis, dont ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint (tel que défini ci-avant), du salarié décédé, sont ceux qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès du salarié et dont leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Article 7 | Caractère impératif

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, relatives aux garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Article 8 | Sort des contrats d'assurance collectifs souscrits par les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront maintenir leur contrat à la condition que les garanties offertes (y compris la mise en œuvre du DES) par ledit contrat soient au moins équivalentes à celles définies dans le présent accord.

Les entreprises disposant déjà d'un contrat d'assurance collectif de protection sociale complémentaire au profit de leurs salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ne garantissant pas les mêmes risques à un niveau équivalent à celui défini dans le présent accord, devront, au plus tard dans le délai mentionné à l'article 9 ci-après :

- soit adapter les dispositions de leur contrat d'assurance collectif à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord ;
- soit souscrire un nouveau contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur de leur choix, à un niveau au moins équivalent à celui défini dans le présent accord.

Article 9 | Date d'application

Le présent accord entre en application, sous réserve de l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objectif de solidarité intergénérationnelle, intragénérationnelle et interentreprises recherché, il est précisé qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les dispositions du présent accord sont applicables de manière indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture minimale uniforme.

Chapitre II Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de frais de soins de santé

Article 11 | Bénéficiaires

11.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Le présent accord, relatif aux garanties de frais de soins de santé, bénéficie à tous les salariés des entreprises tels que définis à l'article 5, entrant dans le champ d'application défini à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, les salariés pouvant justifier d'un cas de dispense, conformément à l'article 11.3 ci-après, peuvent être dispensés, à leur demande, d'adhésion au contrat collectif.

11.2. Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu

11.2.a. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 22.1 du présent accord ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée sont maintenues selon les règles prévues au contrat collectif d'assurance, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

11.2.b. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties, les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total, visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent également demander à rester affiliés au contrat collectif d'assurance, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation.

Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien des garanties, ci-après définies, tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente pendant toute la période de suspension de son contrat de travail.

Pour rappel la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 15 du présent accord, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

11.2.c. Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti au titre du présent chapitre pour l'ensemble des garanties de frais de soins de santé, moyennant le paiement des cotisations. Les modalités de

financement de ce maintien sont assurées dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité.

La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe.

L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

11.3. Caractère obligatoire du contrat collectif et dispenses d'affiliation

Les salariés sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire, sous réserve des cas de dispenses facultatives visées à l'article 11.3.2.a et des cas de dispenses de droit visés à l'article 11.3.2.b.

Leur adhésion s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

11.3.1. Formalisme des demandes de dispenses

Par dérogation au caractère obligatoire du contrat collectif, certains salariés peuvent être dispensés d'adhésion, à leur demande, sous réserve de fournir à leur employeur tout justificatif nécessaire précisant le cadre dans lequel cette dispense est formulée, la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat souscrit lui permettant de solliciter cette dispense, ou le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné, suivant les exigences réglementaires en vigueur. Cette déclaration doit prendre la forme d'une attestation signée par le salarié et suppose la remise concomitante des justificatifs adéquats.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix, à savoir une absence de couverture et la renonciation aux droits à portabilité.

Peuvent être invoqués par les salariés le souhaitant les cas de dispense prévus aux points 11.3.2.a et 11.3.2.b ci-après et, en tout état de cause, ceux applicables de plein droit conformément à la législation en vigueur, actuelle et future.

Les salariés peuvent, à tout moment, revenir sur leur demande de dispense, et solliciter, auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au contrat collectif.

En tout état de cause, les salariés cessant de justifier de la situation leur permettant de bénéficier d'un cas de dispense seront tenus de cotiser et d'adhérer au contrat collectif à titre obligatoire.

11.3.2. Cas de dispenses d'affiliation

11.3.2.a. Les dispenses facultatives

Des dispenses facultatives peuvent être formalisées dans l'acte de droit du travail (accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur [DUE]).

Les signataires de la présente convention ont négocié les facultés de dispense suivantes au bénéfice des salariés.

Ces derniers peuvent, à leur initiative, et quelle que soit leur date d'embauche, refuser d'adhérer au contrat collectif s'ils le souhaitent, à condition que leur employeur l'ait expressément prévu dans l'acte formalisant le régime dans l'entreprise (accord collectif, accord référendaire,

décision unilatérale de l'employeur (DUE)) et à condition d'être dans l'une des situations visées ci-après :

a) les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs en matière de remboursement de frais médicaux, conformément à l'article R. 242-1-6, 2, a, du code de la sécurité sociale.

b) les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, b, du code de la sécurité sociale.

c) les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute, conformément à l'article R. 242-1-6, 2°, c, du code de la sécurité sociale.

Les cas de dispense listés ci-dessus peuvent être invoqués par les salariés, dès lors que leur employeur a prévu l'un des cas de dispense précités dans l'acte formalisant le régime, et qu'ils en remplissent les conditions et en justifient.

11.3.2.b. Les dispenses de droit

À leur initiative, les salariés peuvent se dispenser d'adhérer au contrat collectif s'ils respectent les conditions prévues à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Ces demandes de dispense doivent être formulées par écrit dans les délais prévus à l'article D. 911-5 du code de la sécurité sociale, et être accompagnées, le cas échéant, de tous justificatifs nécessaires.

À défaut de respecter les prescriptions détaillées ci-dessus, le salarié sera automatiquement affilié au contrat collectif à adhésion obligatoire.

Article 12 | Versement santé

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

Article 13 | Répartition de la cotisation

Les cotisations servant à financer les garanties minimales conventionnelles obligatoires de frais de soins de santé, mises en place au sein de l'entreprise, sont réparties comme suit :

- 50 % pour l'employeur ;
- 50 % pour le salarié.

Les cotisations afférentes aux garanties facultatives (additionnelles et extension conjoint – enfant) sont entièrement à la charge du salarié.

Néanmoins, les entreprises relevant du champ d'application du présent accord peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

- une répartition plus favorable au salarié pour la couverture des garanties minimales conventionnelles obligatoires ;
- un régime obligatoire avec des garanties additionnelles en complément du socle minimal conventionnel.

Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque des garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire ou facultatif, ou lorsque les garanties sont étendues aux ayants droit des salariés, au sein de l'entreprise, les conditions de participation de l'employeur sont précisées aux articles 14.2 et 14.3.

Article 14 | Garanties de frais de soins de santé

Le présent accord, ainsi que le contrat d'assurance souscrit par l'employeur, sont mis en œuvre conformément aux prescriptions des articles L. 871-1, R. 871-1, R. 871-2, L. 242-1, R. 242-1 et D. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que de l'article 83-1^o *quater* du code général des impôts.

14.1. Socle territorial minimal de garanties obligatoires

Les signataires du présent accord ont convenu d'un niveau minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés visés à l'article 5 du présent accord sous réserve des cas de dispenses visés aux articles 11.3.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 1 du présent accord.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non pris en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans les tableaux de garanties.

La date des soins prise en considération est, dans tous les cas, celle figurant sur les décomptes de la Sécurité sociale ou celle mentionnée sur les factures pour les actes ne donnant pas lieu à remboursement de la part de la sécurité sociale.

Les garanties du régime de base conventionnel (obligatoire) sont exprimées y compris les remboursements des régimes de base de la sécurité sociale.

Le total des remboursements du régime de base de la Sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

14.2. Garanties additionnelles

Des garanties additionnelles peuvent venir compléter le socle minimal de garanties de remboursement de frais de soins de santé défini à l'article 14.1 du présent accord.

Les employeurs visés à l'article 2 peuvent mettre en place ces garanties additionnelles, à titre obligatoire ou facultatif, au sein de leur entreprise, dans le respect du dialogue social.

14.2.a. Garanties additionnelles obligatoires

Les employeurs peuvent mettre en place, à titre obligatoire, dans le respect du dialogue social tel que visé dans le préambule du présent accord, les garanties additionnelles susmentionnées. Ils doivent formaliser ce choix par l'un des actes visés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale au niveau de leur entreprise.

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

14.2.b. Garanties additionnelles facultatives

Lorsque les garanties additionnelles sont mises en place, à titre facultatif, au sein de l'entreprise, la cotisation afférente est intégralement à la charge des salariés ayant choisi d'opter pour ce niveau supérieur de garanties.

Toutefois, les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une participation financière de l'employeur, partielle ou totale, au financement de ces garanties additionnelles facultatives.

Pour rappel, dès lors que la couverture est facultative, la participation financière de l'employeur est soumise à cotisations sociales, et devra être intégrée dans lesdites assiettes.

14.3. Extension optionnelle des garanties aux ayants droit des salariés

Les garanties relevant du socle minimal obligatoire, défini à l'article 14.1, ainsi que les garanties additionnelles relevant de l'article 14.2 peuvent être étendues au bénéfice des ayants droit des salariés, conformément aux dispositions du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;
- ses enfants.

Les notions de conjoint et d'enfants à charge sont définies à l'article 6 du présent accord.

Concernant les personnes couvertes à titre facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- à la date de l'événement en cas de demande d'affiliation à la suite d'un mariage, Pacs, concubinage ou en cas de naissance ou d'adoption ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme assureur de la demande d'extension, dans les autres cas que ceux prévus ci-dessus ;
- en tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

En cas de désaffiliation du conjoint et/ou des enfants, aucune nouvelle demande d'affiliation ne sera acceptée durant un délai de 4 ans, sauf changement de situation de famille ou de situation professionnelle du conjoint tels que définis à l'article 6.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de soins de santé aux ayants droit, est à la charge exclusive du salarié.

Toutefois, l'employeur pourra négocier au sein de son entreprise les conditions d'une éventuelle participation financière à la couverture complémentaire santé des ayants droit de ses salariés. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Dès lors que la couverture des ayants droit est facultative, il est rappelé que la participation financière de l'employeur au-delà du régime obligatoire des salariés est soumise à charges sociales et doit être intégrée dans l'assiette du salaire imposable du salarié, en application des règles en vigueur à la date de signature du présent accord.

Lorsque cette extension est mise en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation globale venant financer la couverture instituée à titre obligatoire.

Article 15 | Information des salariés

Conformément aux articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité, l'employeur en sa qualité de souscripteur, est tenu de remettre, à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application.

Les prestations, décrites dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur, relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur, l'engagement de l'employeur ne portant que sur le paiement des cotisations et sur le respect des obligations imposées par l'article L. 911-7 II et suivants du code de la sécurité sociale.

Les salariés seront informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu d'informer les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, de leur faculté d'obtenir le maintien des garanties frais de soins de santé, sous réserves que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties.

Article 16 | Cessation des garanties

Le salarié cesse de bénéficier des garanties de remboursement de frais de soins de santé prévues par le présent accord dans les cas suivants :

- en cas de rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 17 du présent accord ;
- en cas de suspension du contrat de travail visé à l'article 11.2 du présent accord ;
- en cas de liquidation de la pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, à l'exception des cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul-emploi retraite ou de retraite progressive ;
- en cas de non-paiement de la cotisation frais de soins de santé, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

17.1. Portabilité des droits : maintien des garanties en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge du régime d'assurance chômage

Depuis le 1^{er} juin 2014, les salariés affiliés au régime conventionnel de frais de soins de santé bénéficient, temporairement, du maintien de la garantie en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une indemnisation du régime d'assurance chômage, et ce dans les conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Le financement de ce dispositif est inclus dans la cotisation acquittée au titre des salariés en activité.

Il appartient à l'ancien salarié de justifier, auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de la garantie, qu'il remplit les conditions requises ; de plus, il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Ce dispositif de maintien est également applicable aux ayants droit du salarié, lorsque ceux-ci bénéficient effectivement d'une extension de la garantie frais de santé, par l'intermédiaire du contrat collectif souscrit à cet effet par l'employeur.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant de ce dispositif seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien, qui ne sera pas prolongée d'autant. Il appartient à l'ancien salarié d'informer l'assureur en cas de changement de situation auprès de Pôle emploi.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de maintien relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

17.2. Maintien des garanties frais de soins de santé conforme à l'article 4 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, en vue d'obtenir le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, ils bénéficient du maintien des garanties frais de soins de santé dans les conditions décrites ci-après.

Le contrat ou la convention doit prévoir, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, les modalités et les conditions tarifaires des nouveaux contrats ou conventions par lesquels l'organisme assureur maintient cette couverture :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties. L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande

dans les six mois suivant le décès. L'employeur en informe l'organisme, qui adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes dans le délai de deux mois à compter du décès.

Le nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Les cotisations finançant ce maintien sont à la charge exclusive des anciens salariés ou de leurs ayants droit en cas de décès de ce dernier.

Les tarifs applicables aux personnes visées par le présent article peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Ainsi :

- la première année, les tarifs ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la deuxième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs ;
- la troisième année, les tarifs ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Chapitre III Dispositions relatives aux garanties conventionnelles de prévoyance lourde

Article 18 | *Objet et bénéficiaires*

Les dispositions ci-après manifestent la volonté commune des parties signataires de pérenniser et renforcer le dispositif obligatoire de prévoyance couvrant les risques incapacité, invalidité et décès, au bénéfice de tous les salariés tels que définis à l'article 5, des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2, sans condition d'ancienneté sous réserve des dispositions spécifiques visées ci-dessous.

Article 19 | *Cas des salariés dont le contrat de travail est suspendu*

19.1. Salariés dont la suspension du contrat de travail est indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de leur rémunération ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 22.1 ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunérée par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les contributions de l'employeur et des salariés susvisés sont maintenues selon les modalités prévues par le contrat d'assurance collectif souscrit par l'employeur, et selon les règles applicables à la catégorie de personnes dont relève le salarié, pendant la totalité des périodes de suspension du contrat de travail indemnisées.

■ Pour la garantie incapacité :

L'assiette des cotisations des salariés en suspension du contrat de travail, indemnisée, par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), pour la garantie incapacité, est égale au montant brut dudit revenu de remplacement (indemnité légale), le cas échéant complété d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

■ Pour les garanties décès et invalidité :

L'assiette des cotisations, pour les garanties invalidité et décès des salariés en suspension du contrat de travail indemnisée par un revenu de remplacement versé par l'employeur (activité partielle, activité partielle de longue durée, congé de reclassement et congé de mobilité...), est la rémunération antérieure (salaires des douze derniers mois) à la suspension indemnisée du contrat de travail du salarié. Les prestations sont calculées sur la même assiette que celle définie au présent paragraphe.

19.2. Salariés dont la suspension du contrat de travail est non indemnisée

Le bénéfice des garanties mises en place par le présent accord est suspendu pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu et ne donne lieu à aucune indemnisation.

Sont notamment concernés par cette suspension de garanties les salariés se trouvant dans l'un des cas suivants :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-28 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation total visé aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-105 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.

Pendant la période de suspension du contrat de travail non indemnisée, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension et le mois civil suivant, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. De fait, aucune cotisation n'est due pour le mois civil suivant.

Dans cette situation, l'employeur est tenu d'informer l'organisme assureur avant la date de suspension du contrat de travail du salarié, afin d'éviter toute rupture de couverture pendant cette période d'exonération de cotisations.

Les salariés susmentionnés peuvent demander à rester affiliés au contrat collectif, au titre de la seule garantie décès, au-delà de la période de suspension visée à l'alinéa précédent, sous réserve de s'acquitter intégralement de la cotisation afférente, à savoir la part salariale et la part patronale de ladite cotisation. Dans ce cas, l'organisme assureur prélève la cotisation directement auprès du salarié qui bénéficiera d'un maintien de la garantie décès, ci-après définie, pendant toute la période de suspension de son contrat de travail et tant qu'il s'acquittera de la cotisation afférente.

Pour rappel, la notice d'information des organismes assureurs, visée à l'article 26 du présent accord, remise par l'employeur au salarié, rappelle les conditions et les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues au présent article.

19.3. Salariés en période de réserves militaires ou policières

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour effectuer une période de réserve militaire ou policière reste obligatoirement garanti, au titre du présent chapitre, pour l'ensemble des garanties de prévoyance, moyennant le paiement des cotisations.

La base de cotisations et des garanties est égale aux salaires bruts des douze derniers mois civils soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, et précédant le mois du départ en période de réserve.

La cotisation salariale finançant les garanties est versée par le salarié auprès de son employeur, pour la part qui lui incombe. L'employeur se chargera de verser sa contribution et celle du salarié directement auprès de l'organisme assureur.

Article 20 | Répartition de la cotisation

L'employeur doit, sur les cotisations servant à financer les garanties minimales conventionnelles obligatoires de prévoyance mises en place, au sein de l'entreprise :

- pour les salariés non-cadres, s'engager au minimum à hauteur de 50 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire.

Les entreprises relevant de l'article 2 peuvent négocier ou mettre en place, à leur initiative, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, une répartition plus favorable aux salariés.

L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

La répartition du coût de cette cotisation, entre les salariés et l'employeur, sera réalisée selon les modalités précitées, au sein de chaque entreprise assujettie aux obligations définies par le présent accord. Toutefois, il est expressément convenu que la part de cotisation supportée par le salarié soit 50 % au maximum, inclut prioritairement le financement de la prestation incapacité temporaire ;

- pour les salariés cadres, prendre en charge 100 % de la cotisation venant financer le socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire. L'assiette des cotisations est constituée par les rémunérations brutes réelles perçues par les salariés.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, peuvent négocier et mettre en place à leur initiative et dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime obligatoire avec des garanties additionnelles en complément du socle minimal conventionnel. Cette faculté devra être constatée dans un acte juridique interne à l'entreprise, relevant de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Lorsque des garanties additionnelles sont ainsi mises en place, à titre obligatoire, au sein de l'entreprise, l'employeur doit participer à leur financement sur la quote-part de cotisation correspondant auxdites garanties additionnelles. Toutefois l'employeur n'est pas tenu par les conditions minimales de participation précitées, applicables uniquement au financement du socle conventionnel territorial minimal institué à titre obligatoire par le présent accord. Les conditions minimales de participation précitées ne sont donc pas applicables sur la quote-part des cotisations venant financer lesdites garanties additionnelles.

Article 21 | Caractère obligatoire du contrat collectif

Les salariés visés à l'article 5 sont tenus d'adhérer au contrat collectif mis en place à titre obligatoire.

Leur adhésion s'impose donc, dans les relations individuelles de travail, et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Article 22 | Garanties prévoyance

Les signataires du présent accord ont convenu d'un niveau minimal de garanties de prévoyance (incapacité, invalidité et décès), bénéficiant aux cadres d'une part et aux non-cadres d'autre part, devant obligatoirement être mis en place par toutes les entreprises visées à l'article 2.

Ce socle territorial minimal de garanties doit bénéficier à tous les salariés cadres et non-cadres visés à l'article 5.

La grille de ces garanties minimales est présentée en annexe 2 du présent accord.

Le présent accord rend obligatoire, pour les entreprises entrant dans son champ d'application tel que défini à l'article 2, la souscription d'un contrat collectif de prévoyance comprenant les garanties minimales ci-après définies et désignées sous le terme socle minimal de garanties.

Pour le calcul de chacune des prestations, le salaire de référence servant de base de calcul des prestations ne peut excéder 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

22.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par la présente annexe, que les incapacités temporaires de travail intervenues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

22.1.a. Objet

Les salariés visés à l'article 5 du présent accord bénéficient, en cas d'arrêt de travail pour accident ou maladie indemnisé par la sécurité sociale, de garanties incapacité telles que définies aux articles suivants, leur permettant de leur assurer un niveau d'indemnisation exprimé en pourcentage du salaire de référence défini ci-après, pendant une période déterminée, selon les conditions suivantes.

22.1.b. Salaire de référence

Le salaire de référence correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la date de l'arrêt de travail, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent l'arrêt de travail, le salaire de référence est composé des revenus de remplacement perçus sur ladite période.

22.1.c. Montant des indemnités journalières complémentaires (IJC)

Le montant des indemnités journalières complémentaires est fixé comme suit.

■ Pour les salariés cadres :

- 100 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à 180 jours, à compter du premier jour d'arrêt de travail entièrement non travaillé ;
- 75 % du salaire de référence du salarié cadre jusqu'à expiration des droits.

■ Pour les salariés non-cadres :

75 % du salaire de référence du salarié non-cadre jusqu'à expiration des droits.

L'indemnité journalière complémentaire susmentionnée est versée tant que le salarié bénéficie d'indemnités journalières de sécurité sociale. Elle n'est plus due dès lors que l'indemnisation par la sécurité sociale cesse, pour quelque motif que ce soit.

22.1.d. Niveaux d'indemnisation

22.1.d.i. Garantie dite « de complément »

Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en complément des indemnités journalières de sécurité sociale et des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

La garantie incapacité dite « de complément » précédemment définie bénéficie à l'ensemble des salariés visés à l'article 5, bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, pris en charge par la sécurité sociale.

Elle prend la forme d'une indemnité journalière complémentaire différentielle égale au niveau d'indemnisation mentionné au point 22.1.c précédent, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur au titre de ses obligations, notamment conventionnelles.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et l'indemnisation due par l'employeur en cas d'absence pour accident ou maladie, ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

22.1.d.ii. Garantie « relais »

Les salariés visés à l'article 5 bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail, intervenant en relais des obligations patronales, notamment conventionnelles, d'indemnisation des absences pour maladie ou accident, c'est-à-dire à l'expiration desdites obligations d'indemnisation.

Les salariés ayant moins de 12 mois d'ancienneté bénéficient de la garantie « relais » susmentionnée, au terme d'un délai de franchise de 90 jours continus, décompté à compter du premier jour de leur arrêt de travail initial.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par le présent accord est déterminée conformément aux dispositions applicables dans l'entreprise.

22.1.e. Cas des salariés en temps partiel thérapeutique et travail léger

Les salariés bénéficiant d'un dispositif de temps partiel thérapeutique, au sens de l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale, ou d'un dispositif de travail léger, au sens de l'article L. 433-1 du code précité, bénéficient des dispositions du présent article, sous déduction de la rémunération qu'ils perçoivent en contrepartie de leur travail.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application du présent accord, intervient sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la rémunération versées aux salariés en temps partiel thérapeutique ou en travail léger.

En tout état de cause, le cumul de ces indemnités journalières complémentaires (nettes de CSG et de CRDS) avec les indemnités journalières de sécurité sociale (nettes de CSG et de CRDS) et la rémunération versée par l'employeur au titre de l'activité résiduelle ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il travaillait à temps plein.

22.1.f. Garantie indemnité temporaire d'incapacité

En cas d'incapacité au travail déclarée, par le médecin du travail, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une indemnité temporaire d'incapacité peut être versée au salarié inapte, par la sécurité sociale, dans l'attente de la décision de reclassement ou de licenciement prise par l'employeur (arts. L. 433-1, alinéa 5, et D. 433-2 à D. 433-8 du code de la sécurité sociale).

Le présent accord prévoit qu'une indemnité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale, est attribuée au salarié bénéficiaire de la garantie temporaire d'incapacité. Le versement de cette indemnité complémentaire cesse dès que le versement de l'indemnité temporaire d'incapacité cesse.

Cette indemnité complémentaire est assimilable à la garantie incapacité. Elle est calculée en complément de l'indemnité temporaire d'incapacité qui se substitue ainsi, dans le calcul de la prestation visée au présent article, à l'indemnité journalière de sécurité sociale.

22.2. Garantie invalidité

Sans préjudice de l'obligation de prise en charge de l'évolution des états pathologiques antérieurs, telle que visée à l'article 2 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989, ne sont prises en compte, au titre des garanties prévues par le présent accord, que les invalidités reconnues postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

22.2.a. Objet

L'assuré classé en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité ou dont le taux d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est et demeure supérieur à 33 %, bénéficie d'une rente servie par l'assureur en complément de celle versée par la sécurité sociale et après déduction des sommes de toutes provenance ayant le même objet.

Cette rente, dont le montant est déterminé en pourcentage du salaire de référence, sera versée dès la reconnaissance de l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente et, au plus tard, jusqu'au versement de la pension vieillesse par la sécurité sociale.

22.2.b. Salaire de référence

Le salaire de référence précité correspond à la rémunération brute soumise à cotisations de Sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'invalidité.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent la reconnaissance de l'invalidité, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si une invalidité ou une invalidité absolue et définitive est reconnue plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction de l'évolution d'un indice déterminé dans le contrat collectif d'assurance.

Le salaire de référence servant de base au calcul de la rente invalidité est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année.

22.2.c. Montant de la rente invalidité

Pour les salariés percevant une pension d'invalidité versée par le régime général :

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés cadres est de :

- invalidité 1^{re} catégorie au sens de la sécurité sociale : 45 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 3^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 75 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Le montant de cette rente d'invalidité complémentaire pour les salariés non-cadres est de :

- invalidité 1^{re} catégorie au sens de la sécurité sociale : 42 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 2^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence défini ci-dessus ;
- invalidité 3^e catégorie au sens de la sécurité sociale : 70 % du salaire de référence défini ci-dessus.

Pour les salariés cadres et non-cadres percevant une rente d'incapacité permanente faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle versée par le régime général :

Le montant de la rente d'invalidité complémentaire est de :

- si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 33 % : il n'y a pas de versement de rente invalidité complémentaire ;
- si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 66 % : la prestation est versée sous forme d'une rente invalidité équivalente à la prestation prévue pour la 2^e catégorie d'invalidité, comme définie ci-dessus ;
- si le taux d'incapacité permanente est compris entre 33 % et 66 % : il y a versement d'une rente invalidité proportionnée, selon le taux d'incapacité du salarié, où « n » représente ledit taux d'incapacité.

La formule de calcul de la rente complémentaire est la suivante : $n / 66^e$ de la rente invalidité 2^e catégorie, comme définie ci-dessus.

22.2.d. Cas de cumuls et d'évolution de la quotité de temps travaillé

En tout état de cause, le cumul de cette rente d'invalidité complémentaire (nette de CSG, de CRDS et de CASA) avec la rente d'invalidité ou toute autre prestation versée par la sécurité sociale ayant le même objet (nettes de CSG, de CRDS et de CASA) ne peut excéder la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

En cas de cumul d'une pension d'invalidité et d'une activité exercée à temps partiel, le montant de la pension n'est pas affecté par une revalorisation salariale, sous réserve que la quotité de temps de travail reste inchangée. Il en va de même du droit à revalorisation annuelle.

Dans cette hypothèse, l'organisme assureur, chargé de verser des prestations en application du présent accord, intervient sous déduction de la rémunération résiduelle et de la rente sécurité sociale versées aux salariés. La rémunération résiduelle s'entend sans intégration des revalorisations salariales visées ci-dessus.

En cas de modification de la quotité de temps de travail, la pension d'invalidité est recalculée sur la base du salaire de référence ayant servi au calcul initial de la pension d'invalidité, auquel sont appliquées la nouvelle quotité de temps travaillée, ainsi que, le cas échéant, les revalorisations au 1^{er} janvier de chaque année sur la base de l'indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance, tel que mentionné à l'article 22.2.b.

22.3. Capital décès

22.3.a. Objet

En cas de décès d'un salarié, les bénéficiaires définis à l'article 22.3.d perçoivent un capital décès, dans les conditions fixées ci-après.

L'invalidité absolue et définitive reconnue par la sécurité sociale donne lieu au versement par anticipation de l'intégralité du capital décès ci-après précisé.

Ce capital décès sera versé à tout assuré classé en invalidité 3^e catégorie, ou reconnu atteint d'une incapacité permanente à 100 % par la sécurité sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

22.3.b. Salaire de référence

Le montant du capital décès précédemment défini est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès ou la reconnaissance de son invalidité absolue et définitive par la sécurité sociale, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si le décès ou l'invalidité absolue et définitive survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 22.2.b.

Le salaire de référence servant de base au versement du capital décès est revalorisé au 1^{er} janvier de chaque année.

22.3.c. Montant du capital décès

Le montant de ce capital décès est de :

- 200 % du salaire de référence tel que défini à l'article 22.3.b, pour les salariés cadres ;
- 100 % du salaire de référence tel que défini à l'article 22.3.b, pour les salariés non-cadres.

22.3.d. Bénéficiaires

La ou les personnes bénéficiaires du capital décès précédemment défini doit (vent) faire l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part du salarié auprès de l'organisme ayant recueilli son adhésion. En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital leur revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leurs parts respectives.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité défini ci-après :

- au conjoint non séparé de corps judiciairement, ou dont la séparation à l'amiable a été retranscrite sur l'acte d'état civil, à la personne liée par le pacte civil de solidarité (Pacs), au concubin ;
- à défaut, et par parts égales entre eux, aux enfants de l'assuré, reconnus ou adoptés ;

- à défaut, aux descendants de l'assuré ;
- à défaut, aux ascendants directs de l'assuré, aux père et mère survivants ;
- à défaut, aux autres héritiers.

22.4. Allocation de frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, de son conjoint ou équivalent ou de l'un de ses enfants à charge, une allocation de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du PMSS (plafond mensuel de la sécurité sociale) sera versée dans la limite des frais réellement engagés.

22.5. Rente éducation

22.5.a. Objet

En cas de décès d'un salarié, ses enfants à charge tels que définis à l'article 6.2, perçoivent une rente temporaire d'éducation, versée mensuellement à terme échu, dans les conditions fixées ci-après.

22.5.b. Salaire de référence

Le montant de la rente temporaire d'éducation susmentionnée est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Le salaire de référence correspond aux salaires bruts, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, des 12 mois civils précédant le décès du salarié.

Lorsque le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant la survenance du décès, le salaire de référence est reconstitué sur une base annuelle.

Lorsque le salarié a perçu un revenu de remplacement dans les 12 mois qui précèdent le décès, le salaire de référence est la rémunération antérieure à la suspension indemnisée du salarié, telle que visée à l'article 19.1 du présent accord.

Si le décès survient plus d'un an après la date d'arrêt de travail, le salaire de référence est revalorisé en fonction d'un indice, déterminé dans le contrat collectif d'assurance, entre la date d'arrêt de travail et la date du décès ou de la reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive. Cet indice est celui mentionné à l'article 22.2.b.

22.5.c. Montant de la rente

Le montant annuel de la rente temporaire d'éducation, en cas de décès d'un salarié cadre ou non-cadre, est de 10 % du salaire de référence quel que soit l'âge de l'enfant.

En toute hypothèse, pour les garanties prévues au présent article, le salaire de référence retenu est au moins égal au plafond annuel de la sécurité sociale.

Le montant de la rente est doublé pour les orphelins de père et de mère, en cas de décès successifs ou simultanés du salarié et de son conjoint, partenaire de Pacs ou concubin. Sont qualifiés de décès successifs du salarié et de son conjoint ceux qui interviennent dans un intervalle inférieur ou égal à 12 mois. Sont qualifiés de décès simultanés du salarié ou de son conjoint ceux qui interviennent au cours du même événement.

22.5.d. Bénéficiaires

Les bénéficiaires sont définis à l'article 6.2.

22.5.e. Extension de la garantie pour les enfants handicapés et en invalidité 2^e et 3^e catégorie

Le bénéfice de la rente éducation, équivalente à 10 % du salaire de référence du salarié décédé, est également accordé aux enfants handicapés et reconnus invalides 2^e ou 3^e catégorie par la sécurité sociale, du salarié et ceux de son conjoint, quel que soit leur âge et sans limitation de durée.

Article 23 | Revalorisation des prestations

23.1. Revalorisation des prestations en cours de versement

Les indemnités journalières complémentaires pour incapacité, les rentes d'invalidités complémentaires et les rentes éducation, sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année, sur la base d'un indice de revalorisation déterminé dans le contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur.

Cet indice est le même pour ces trois prestations, ainsi que pour les salaires de référence mentionnés aux articles 22.1.b, 22.2.b, 22.3.b et 22.5.b.

23.2. Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service à la date du changement d'organisme, y compris les prestations décès prenant la forme de rente, continueront à être revalorisées sur la base de l'indice défini à l'article 22.2.b.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité, lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En l'absence d'organisme assureur reprenneur, en application de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, les dispositions contractuelles ne peuvent prévoir la cessation de la revalorisation des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution du contrat, et la revalorisation doit être prise en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

En cas de changement d'organisme assureur, l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale impose à l'employeur d'organiser la poursuite des revalorisations des prestations. Dès lors, la prise en charge de la revalorisation des prestations selon les dispositions contractuelles convenues, par l'organisme assureur prenant, est conforme aux dispositions d'ordre public des articles 7 de la loi du 31 décembre 1989 et L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 24 | Cessation des garanties

Les garanties cessent :

- du fait de la rupture du contrat de travail, à l'exception des périodes de portabilité visées à l'article 25.1 du présent accord ;
- pendant les périodes de suspension du contrat de travail visées à l'article 19 du présent accord ;
- du fait de la liquidation, par le salarié, de sa pension de retraite relevant d'un régime obligatoire de sécurité sociale, sauf en cas de cumul de ladite pension de retraite avec une activité salariée, notamment en cas de cumul emploi-retraite tel que défini par l'article L. 161-22 du code de la sécurité sociale ou en cas de retraite progressive, telle que définie par l'article L. 351-15 du même code ;

- en cas de non-paiement de la cotisation prévoyance, par l'entreprise, dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables en la matière ;
- en cas de décès du salarié ;
- en tout état de cause, du fait de la dénonciation du présent accord et/ou de la résiliation du contrat d'assurance, selon les conditions et modalités définies par la loi ou ledit contrat, sans préjudice des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 25 | *Maintien des garanties prévoyance*

25.1. Portabilité

L'adhésion est maintenue, au profit des anciens salariés, dans le cadre du dispositif de « portabilité », prévu à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié, à l'exception des cas de licenciement pour faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie, temporairement, du maintien de son affiliation au contrat collectif de prévoyance de l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le droit à portabilité est conditionné au respect de l'ensemble des conditions fixées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, et sera mis en œuvre dans les conditions déterminées par cet article.

Pour rappel, l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité dans le certificat de travail.

25.2. Maintien des garanties prévoyance conforme aux articles 7 et 7-1 de la loi Évin n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Lorsque les salariés sont garantis collectivement contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, le risque décès ou les risques d'incapacité ou d'invalidité, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat ou de la convention, souscrit en application du présent accord, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant son exécution.

Le versement des prestations de toute nature se poursuit à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement, sans préjudice des révisions prévues dans le contrat ou la convention. De telles révisions ne peuvent être prévues à raison de la seule résiliation ou du seul non-renouvellement.

Les modalités de revalorisation des prestations, dans ce cas, se font conformément aux dispositions de l'article 23 du présent chapitre.

L'engagement doit être couvert à tout moment, pour tous les contrats ou conventions souscrits, par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Lorsque des assurés ou des adhérents sont garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article 2 de la loi du 31 décembre 1989, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement comportant la couverture des risques décès, incapacité de travail et invalidité, la couverture du risque décès doit inclure une clause de maintien de la garantie décès en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité. La résiliation ou le non-renouvellement du ou des contrats, conventions ou bulletins d'adhésion à un règlement sont sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance

du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telle que définie dans le contrat, la convention ou le bulletin d'adhésion couvrant le risque décès.

Cet engagement doit être couvert à tout moment par des provisions représentées par des actifs équivalents.

Article 26 | Information des salariés

En sa qualité de souscripteur, l'employeur est tenu de remettre à chaque salarié et à tout nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme complémentaire, résumant notamment les garanties et leurs modalités d'application conformément aux dispositions des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité.

Les salariés de l'entreprise sont informés, préalablement et individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

Chapitre IV Mise en place de garanties présentant un degré élevé de solidarité (DES)

Article 27 | Objet et modalités de financement des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité

Poursuivant ce qui avait été mis en place dans le cadre du régime conventionnel complémentaire de frais de soins de santé, et conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES), pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Les signataires du présent accord affirment leur attachement à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs.

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues d'affecter au moins 2 % de la cotisation HT sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de soins de santé et prévoyance lourde au titre des garanties socles et des garanties additionnelles obligatoires, ou un budget équivalent, pour le financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité, telles que définies par le présent accord.

Ces actions et prestations sont financées dans la limite des fonds disponibles.

Les éléments relevant du degré élevé de solidarité seront mentionnés dans la notice d'information remise au salarié par l'employeur et établie par l'organisme assureur.

Au moins une fois par an, les entreprises établissent, selon le périmètre de consolidation qu'elles retiennent (groupe, entreprise ou établissement), un document par lequel elles retracent les éléments de financement consacrés aux prestations à caractère non directement contributif détaillant le degré élevé de solidarité, ainsi que la liste des actions et des prestations déployées ou proposées durant l'exercice écoulé. Il est fortement recommandé aux entreprises de prévoir, dans les contrats collectifs

qui les lient à leurs organismes assureurs, que ces derniers transmettront les informations afférentes dans un document que l'employeur retransmettra, aux instances représentatives du personnel ou, à défaut, aux salariés.

Les partenaires sociaux définiront ensemble les garanties et prestations à caractère non directement contributif qui devront être mises en place par les entreprises visées à l'article 2. Ces garanties sont listées à l'annexe 3 du présent accord.

Chapitre V Dispositions finales

Article 28 | Condition, durée, révision et dénonciation

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective des dispositions nationales relatives à la protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie en date du 7 février 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Toutefois, les articles 14, 22 et 27 du présent accord pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par l'une ou l'autre des parties, en cas d'évolution significative du coût de la protection sociale complémentaire dans le champ d'application défini à l'article 2, suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de dénonciation, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord tel que défini à l'article 2, resteront en tout état de cause tenues de respecter les dispositions nationales en vigueur en matière de protection sociale complémentaire de la nouvelle CCN de la métallurgie.

Article 29 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Article 30 | Formalités de notification et de dépôt

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 31 | Suivi et rendez-vous

Les parties conviennent d'évoquer le suivi du présent accord, et de se donner rendez-vous *a minima* une fois par an.

Également de se réunir à chaque fois que l'une d'entre elles en exprimera le besoin au regard des dispositions de l'accord, en particulier en cas d'évolution des règles nationales de la protection sociale complémentaire dans la branche, ou des règles légales et réglementaires en la matière.

Article 32 | Extension

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

Fait à Grenoble, le 29 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des garanties minimales « FRAIS DE SOINS DE SANTE » (socle territorial obligatoire)

Personnel NON-CADRE et CADRE

Hospitalisation médicale, chirurgicale et de maternité		Niveau d'indemnisation
Frais de séjour, salle d'opération		150% BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Chambre particulière		60 € par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 17 ans (sur présentation d'un justificatif)		60 € par jour
Forfait Patient Urgence		100 % FR
Cas de la maternité		Complément aux prestations en nature de l'Assurance maternité
Transport		Niveau d'indemnisation
Transport remboursé SS		100% BR
Soins courants		Niveau d'indemnisation
Honoraires médicaux :		
Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Non remboursés SS		
Acupuncteurs, Ostéopathes, Etiopathes, Chiropracteurs, Psychomotriciens reconnus comme professionnels par les annuaires Sevrage tabagique		25 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100% BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursé SS		100% BR
Forfait actes lourds		100 % FR
Médicaments :		
Remboursés SS		100% BR

Pharmacie (hors médicaments) :	
Remboursée SS	100% BR
Non remboursée SS	
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits	100 % FR
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	RSS + Crédit de 600 € par année civile (au minimum 100% BR)
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR
Aides auditives	Niveau d'indemnisation
Equipements 100 % Santé :	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
Equipements libres :	
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	1 700 €
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS	100% BR
Dentaire	Niveau d'indemnisation
Soins et prothèses 100 % Santé	
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	
Prothèses	
Panier maîtrisé	
Inlay, onlay	300 % BR dans la limite des HLF
Inlay core	300 % BR dans la limite des HLF
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300 % BR dans la limite des HLF
Panier libre	
Inlay, onlay	300 % BR
Inlay core	300 % BR
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	300 % BR
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	125 % BR
Autres actes dentaires remboursés SS	
Orthodontie remboursée SS	250 % BR
Parodontologie remboursée SS	125 % BR
Actes dentaires non remboursés SS	
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	260 % BR
Implants dentaires (la garantie "Implantologie" comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier ...)	Crédit de 300 € par année civile
Orthodontie	250 % BR reconstituée

Optique		Niveau d'indemnisation
Equipements 100 % santé :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)		
Supplément pour verres avec filtres de classe A		
Equipements libres :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge)	Crédit de 100 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) :	Y compris SS	
Deux verres simples	150 €	
Deux verres complexes	250 €	
Deux verres très complexes	350 €	
Un verre simple et un verre complexe	200 €	
Un verre simple et un verre très complexe	250 €	
Un verre complexe et un verre très complexe	300 €	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A ou B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antipetosis / verres iséiconiques)	100% BR dans la limite des PLV	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + 200 € par an et par bénéficiaire	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 200 € par année civile	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 150 € par année civile	
Autres frais		Niveau d'indemnisation
Cure thermique remboursée SS :		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	RSS + forfait de 250 €	
Forfait maternité		
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 450 €	

Annexe 2

Personnel NON-CADRE

	Niveau d'indemnisation	
	T1	T2
DECES toutes causes		
Quelle que soit la situation de famille		100%
Majoration par enfant à charge		Néant
IAD 3 (le versement de ce capital par anticipation met fin aux garanties décès)		100 % du capital décès toutes causes
ALLOCATION OBSEQUES (dans la limite des frais réels) En cas de décès du salarié, conjoint ou enfant à charge		100 % PMSS
RENTE EDUCATION		
jusqu'à 25 ans (révolu)		10%
Orphelin de père et mère		doublément de la rente
Rente viagérisée sans limite d'âge		OUI
Enfant invalide 2ème et 3ème catégorie		
Base de calcul de la rente		Salaire de référence
INCAPACITE dans la limite du net Franchise : * 90 jours continus pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté * à l'issue des droits maintien de salaire de la Métallurgie Accord national		75 % du salaire brut - Ss brute
INVALIDITE dans la limite du net		
1ère catégorie d'invalidité		42 % du salaire brut - Ss brute
2ème catégorie d'invalidité		70 % du salaire brut - Ss brute
3ème catégorie d'invalidité		70 % du salaire brut - Ss brute
IPP compris entre 33% et 66%		N/66ème de la rente 2ème catégorie
IPP supérieur à 66%		70 % du salaire brut - Ss brute

Personnel CADRE

	Niveau d'indemnisation	
	T1	T2
DECES toutes causes		
Quelle que soit la situation de famille		200%
Majoration par enfant à charge		Néant
IAD 3 (le versement de ce capital par anticipation met fin aux garanties décès)		100 % du capital décès toutes causes
ALLOCATION OBSEQUES (dans la limite des frais réels) En cas de décès du salarié, conjoint ou enfant à charge		100 % PMSS
RENTE EDUCATION		
jusqu'à 25 ans (révolu)		10%
Orphelin de père et mère		doublément de la rente
Rente viagérisée sans limite d'âge		OUI
Enfant invalide 2ème et 3ème catégorie		
Base de calcul de la rente		Salaire de référence
INCAPACITE dans la limite du net Franchise : * 90 jours continus pour le personnel ayant moins d'un an d'ancienneté * à l'issue des droits maintien de salaire de la Métallurgie Accord national		75 % du salaire brut - Ss brute
INVALIDITE dans la limite du net		
1ère catégorie d'invalidité		45 % du salaire brut - Ss brute
2ème catégorie d'invalidité		75 % du salaire brut - Ss brute
3ème catégorie d'invalidité		75 % du salaire brut - Ss brute
IPP compris entre 33% et 66%		N/66ème de la rente 2ème catégorie
IPP supérieur à 66%		75 % du salaire brut - Ss brute

Annexe 3 Garanties collectives non directement contributives présentant un degré élevé de solidarité (DES)

Les parties ont choisi de doter le régime de protection sociale complémentaire instauré, d'un dispositif de prestation à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité (DES).

Il s'agit, comme le précise l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de prévoir l'institution de garanties collectives présentant un DES et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, pouvant notamment prendre la forme d'une prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, d'une politique de prévention ou de prestations d'action sociale.

Ces garanties ont vocation à être mises en œuvre dans l'ensemble des entreprises visées à l'article 2 du présent accord qu'elles que soient les modalités de couverture assurantielles retenues par l'entreprise pour couvrir ses salariés en protection sociale complémentaire.

À ce titre, les parties entendent fixer un cadre qui, d'une part, s'inscrive dans les objectifs assignés au nouveau dispositif conventionnel de renforcer l'attractivité et la compétitivité de la branche et, d'autre part, définisse des axes déclinables dans les entreprises voire précise certaines actions qui pourront être organisées par les entreprises dans le cadre du DES.

1. Degré élevé de solidarité et attractivité et compétitivité de la branche

L'attractivité et la compétitivité de la branche peuvent s'approcher de plusieurs façons, qu'il s'agisse de populations cibles spécifiques ou d'approches davantage liées aux politiques de santé et aux métiers exercés.

À ce titre, s'agissant des populations qui pourraient être plus spécifiquement ciblées par la mise en place de garanties non directement contributives, on peut citer :

- les alternants : l'alternance constitue en effet un modèle de recrutement pour la branche. Renforcer les outils à dispositions des entreprises pour rendre l'alternance plus performante dans un objectif de formation et de recrutement contribuera à l'attractivité de la branche ;
- les femmes : la féminisation de la branche (22,7 % en 2019) reste encore faible. Des mesures rendant la branche plus attractive pourraient être recherchées notamment au travers du DES ;
- les aidants : l'augmentation du nombre des aidants auprès de leurs aînés induit par l'augmentation de l'espérance de vie de ces derniers concerne davantage de salariés dans les entreprises. Le recul probable de l'âge légal de départ en retraite dans les années à venir devrait encore accroître le nombre de salariés concernés, qui devront articuler différemment leur vie privée et leur activité professionnelle. Offrir des services aux salariés aidants entre également dans les outils d'une stratégie d'emploi des seniors et contribue à l'attractivité de la branche ;
- les salariés en risque de désinsertion professionnelle : dont on sait que les outils médico-administratifs mis à disposition ne sont pas encore complètement performants.

S'agissant du second axe identifié et relatif aux politiques de santé et aux métiers exercés, les parties souhaitent s'inspirer en premier lieu de la définition de la santé retenue par l'organisation mondiale de la santé (OMS) dans sa déclaration fondatrice d'Alma Ata en 1978 : « La conférence réaffirme avec force que la santé, qui est un état de complet bien-être physique, mental et social

et ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité, est un droit fondamental de l'être humain, et que l'accession au niveau de santé le plus élevé possible est un objectif social extrêmement important qui intéresse le monde entier et suppose la participation de nombreux secteurs socioéconomiques autres que celui de la santé. » En effet, les entreprises contribuent à cet « état complet de bien-être », en particulier selon les axes des branches de la sécurité sociale avec la prévention des risques professionnels pour la branche AT/MP ou la complémentaire santé pour le risque maladie.

Les prestations à caractère non-directement contributif présentant un DES ont également leur rôle à jouer, en particulier dans le cadre d'actions de prévention, pour contribuer à cet « état complet de bien-être » : des prestations retenues dans ce cadre participeraient également des actions permettant d'améliorer l'attractivité et la compétitivité de la branche.

2. Cadrage des actions à retenir dans le cadre du DES de la branche

Pour la mise en œuvre des orientations précisées précédemment, dans le respect du 1^{er} alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les actions à retenir par les entreprises dans le cadre du DES et qui seront financées par les sommes précomptées à ce titre sur les primes d'assurance des contrats collectifs frais de santé et prévoyance lourde, ou par un budget équivalent financé par l'entreprise, doivent s'inscrire sur un ou plusieurs des axes suivants :

- financement de tout ou partie de la part salariale de la prime d'assurance relative aux frais de soins de santé ou à la prévoyance de certaines catégories de salariés, en particulier des alternants ;
- prévention en santé, au titre :
 - de la prévention primaire : en particulier pour le dépistage des pathologies relevant du domaine cardiovasculaire, de la santé mentale, de pathologies spécifiques comme l'endométriose... ;
 - de la prévention secondaire : notamment au travers d'action d'éducation thérapeutique du patient (ETP) sur certaines pathologies comme le diabète... ;
 - de la prévention professionnelle : au travers d'actions de prévention des risques psychosociaux (RPS), de prévention des troubles musculosquelettiques (TMS), de programme d'échauffement musculaire, d'actions à mener sur l'ergonomie du poste de travail...

Ces actions de prévention n'ont pas vocation à se substituer aux dispositifs de prévention du régime général de sécurité sociale, mais à intervenir en articulation avec ceux-ci. Les actions de prévention qui peuvent ainsi compléter les dispositifs du régime général concernent :

- aussi bien, en amont de ces dispositifs, le dépistage de risques et l'orientation des salariés vers les actions de prévention proposées :
 - par l'assurance maladie ou par des opérateurs financés par l'assurance maladie ou l'État, dans le cadre de la branche maladie ;
 - dans le cadre de la branche AT/MP et relevant en particulier du comité technique national de la métallurgie ;
- enfin, des actions spécifiques non dispensées par le régime général.

Sont également prévues des prestations sociales concernant :

- les prestations d'assistance sociale, par exemple dans l'accompagnement des familles en cas de décès ;
- l'aide aux aidants à la fois au travers d'accompagnement du salarié à assumer son statut d'aidant en particulier s'agissant de l'évolution de sa relation avec l'aidé (par exemple par prestation d'assistance sociale) ; que par des prestations d'aide à l'orientation du couple aidant/aidé, relative au parcours médico-administratif de l'aider ;

- la prévention de la désinsertion professionnelle au travers d’actions d’aide au retour à l’emploi ou d’aide à l’orientation dans l’offre existante, de financement de prestations d’aide à l’autonomie ;
- l’aide aux salariés ayant été reconnus en situation d’inaptitude par la sécurité sociale : ces aides pourront prendre la forme de prestations en espèces pour ceux ne bénéficiant pas de l’indemnité temporaire d’inaptitude et de son complément prévu à l’article 22.1.f du présent accord, et de prestations en nature pour l’ensemble des salariés concernés.

Avenant du 22 juillet 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2251186M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

Afin de tenir compte du contexte inflationniste exceptionnel qui impacte le pouvoir d'achat des salariés de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux se sont réunis exceptionnellement le 13 juillet en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), en dehors du cadre de la négociation annuelle obligatoire, pour envisager une revalorisation des salaires minima conventionnels en cours d'année.

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} août 2022 les salaires minima conventionnels comme suit :

+ 3 % pour les classes A, B, C et D ;

+ 2 % pour les classes E, F, G et H.

Ainsi, telle que modifiée au 1^{er} août 2022, la nouvelle grille des salaires minima annuels fixés à l'annexe IV à la convention collective et réévalués en dernier lieu, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, par l'avenant du 7 décembre 2021, est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaires minima bruts annuels
Classe A	20 493
Classe B	21 857

Classe	Salaires minima bruts annuels
Classe C	23 222
Classe D	25 852
Classe E	29 731
Classe F	35 281
Classe G	40 960
Classe H	50 208

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

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 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331 | Convention collective

IDCC : 2542 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**
(Aisne)

Accord du 6 juillet 2022

relatif à la prime de vacances
et aux conditions de travail des femmes enceintes

NOR : ASET2251179M

IDCC : 2542

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

UIMM Picardie,

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, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, 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.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Prime de vacances versée sous forme de complément annuel de rémunération

Les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E et faisant partie de l'effectif de l'entreprise au 31 mai ont droit à un complément annuel de rémunération.

Ce complément est versé, en une seule fois, soit au moment du départ en congés soit au moment du paiement de ce congé. Le congé visé est le congé principal.

Le montant de ce complément fait l'objet d'une négociation annuelle territoriale. À compter du 1^{er} janvier 2024, en l'absence d'accord territorial prévoyant ce complément, les signataires du présent accord conviennent que la valeur du complément applicable est la dernière négociée sur le territoire de l'Aisne.

Ce complément est proratisé :

- par mois entier pour les salariés embauchés après le 1^{er} juin de l'année précédente ;
- en fonction de la durée contractuelle de travail pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'un salarié a été employé à temps complet et à temps partiel sur la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, le montant de ce complément est calculé à due proportion de chacune de ces périodes d'emploi. La même règle sera appliquée si la durée contractuelle de travail à temps partiel est modifiée au cours de la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

En outre, ce complément est réduit pour les salariés qui, dans la période du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, totalisent plus de 30 journées d'absence. Cette réduction est proportionnelle à la durée des absences, quels qu'en soient leurs motifs.

Il ne sera toutefois pas tenu compte des absences assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé. Sont notamment visées :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée ;

- les absences pour maladie dans les limites fixées par l'article 84 de la convention collective de la métallurgie ;
- les congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens ;
- les congés exceptionnels pour événements de famille.

Au cas où il existerait déjà dans l'entreprise des primes supportant les cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale qui, sous quelque dénomination que ce soit, auraient le même caractère de complément annuel, ces primes viendront en déduction – ou s'imputeront à due concurrence – de ce complément annuel. En application de ce principe, sont notamment exclues les sommes issues des dispositifs d'épargne salariale (à savoir, les primes d'intéressement, de participation et l'abondement de l'employeur au plan d'épargne salariale) et n'ayant pas le caractère de salaire.

Article 4 | Conditions de travail des femmes enceintes

À compter du 4^e mois de grossesse, la salariée enceinte peut demander le remplacement des entrées et sorties anticipées ou différées visées à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie par un temps de pause.

Cette pause d'une durée de 15 minutes, éventuellement fractionnable, est positionnée dans la journée dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Cette pause ne donne pas lieu à une baisse de la rémunération.

Article 5 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Suivi de l'application

Le suivi du présent accord est assuré par la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) dans les conditions prévues à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 7 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 9 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 10 | *Entrée en vigueur de l'accord et extension*

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542).

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que le contenu de l'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 12 | *Formalités de publicité et de dépôt*

Le présent accord 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 Saint-Quentin.

Fait à Saint-Quentin, le 6 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331 | Convention collective

IDCC : 2542 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**
(Aisne)

Avenant du 6 juillet 2022
relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251178M

IDCC : 2542

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

UIMM Picardie,

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 territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542) 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 territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542), 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 :

- la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 ;
- les accords et avenants relatifs aux garanties de rémunération effective (GRE), aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et à la prime de vacances des 25 avril 2008, 24 avril 2010, 19 novembre 2010, 11 février 2011, 23 février 2012, 6 mai 2013, 11 juin 2014, 25 juillet 2016, 7 juin 2017, 6 juin 2018, 17 juin 2019, 3 décembre 2020 et 17 février 2022 ;
- les avenants du 6 mai 2011 et du 23 février 2012 sur la mensualisation ;
- l'accord du 23 février 2012 portant création d'un régime d'astreinte des non-cadres dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne ;
- l'accord du 23 février 2012 portant création d'une prime de déménagement dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne ;
- l'avenant interprétatif du 25 avril 2014 à la convention collective de l'Aisne de l'article 15.3.b « Indemnités de panier ».

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 des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008 (IDCC 2542), à savoir l'accord du 10 janvier 2006 portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance et l'avenant du 23 février 2012 relatif au régime de prévoyance dans les entreprises de la métallurgie de l'Aisne. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la convention collective nationale de la métallurgie et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023, de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie.

Ainsi, à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la convention collective nationale de la métallurgie et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023, 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 partir de cette date, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relative à la définition d'un socle minimal de garanties en frais de soins de santé et en prévoyance de la branche de la métallurgie, est applicable 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 dans l'accord 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 Saint-Quentin.

Fait à Saint-Quentin, le 6 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

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

Avenant du 18 mai 2022

relatif à la modification de l'accord de fusion du 7 mai 2019

NOR : ASET2251200M

IDCC : 2543, 3213

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

UNTEC ;

UNGE ;

FENIGS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

BATIMAT TP CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux après avoir constaté les résultats de la mesure de représentativité pour l'année 2021, se sont réunis en application des articles 3 et 5 de l'accord de fusion volontaire du 7 mai 2019 afin de redéfinir la composition et la répartition des sièges de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle suite à la publication des arrêtés de représentativité dans le champ de la branche filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIIAC).

Pour rappel, la validité d'une convention de branche, ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentative ayant recueillis au moins 30 % des suffrages exprimés, conformément à l'article L. 2232 -6 du code du travail.

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

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

Article 2 | Modification de l'article 3

L'article 3 de l'accord de fusion volontaire du 7 mai 2019 est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Composition et répartition des sièges de la commission

La composition de la CPPNI et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la dernière mesure de la représentativité et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins deux représentants par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants entre les deux collèges.

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

Concernant la présence des organisations ayant perdu leur représentativité suite à la dernière mesure, un avenant pourra être négocié, prenant en compte l'avis à venir du ministère du travail.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNGE	4	CFTC	4
UNTEC	2	SYNATPAU CFDT	4
FENIGS	2		
Total	8	Total	8

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

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

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

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

Le suppléant devra être informé des sujets en cours par son organisation.

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

Le mandat devra être rédigé sous la forme :

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

– liste titulaires :

Nom, prénom et courriel.

– liste suppléants :

Nom, prénom et courriel.

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

Le pouvoir devra être rédigé sous la forme :

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

Article 3 | **Modification de l'article 5**

L'article 5 de l'accord de fusion volontaire du 7 mai 2019 est supprimé et remplacé par l'article suivant :

« Composition et répartition des sièges de la commission

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

Cette composition et la répartition seront revues à la suite de la nouvelle mesure de la représentativité.

Elles pourront être revues également dans le cadre d'intégration de nouvelles branches.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
UNGE	4	CFTC	4
UNTEC	2	SYNATPAU CFDT	4
FENIGS	2		
Total	8	Total	8

Article 4 | Dispositions spécifiques TPE

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

Article 5 | Durée de l'accord. Publicité. Dépôt. Extension. Révision. Dénonciation

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

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

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

Fait à Paris, le 18 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3348 | Convention collective nationale

IDCC : 2666 | **ACTEURS DU DÉVELOPPEMENT ET DE L'INGÉNIERIE
TERRITORIALE D'INTÉRÊT GÉNÉRAL (ADITIG)**

Avenant n° 36 du 6 juillet 2022
relatif à la valeur du point et aux minima salariaux

NOR : ASET2251199M

IDCC : 2666

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

FNCAUE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, la valeur du point et des minima salariaux de la branche des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG), à la suite d'une clause de revoyure prévue par l'article 4 de l'avenant 35.

**Article 2 | L'augmentation de la valeur du point et des minima salariaux de la
branche pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :**

- 6,04 soit 3,50 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III ;
- 5,91 soit 3,50 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV ;
- 5,83 soit 3,50 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire minimum mensuel pour la durée légale du travail. Le salaire minimum mensuel correspond au salaire de base brut mensuel et ne comprend pas les primes éventuelles.

Article 4 | *Date d'effet. Dépôt. Extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juillet 2022.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la sécurité sociale.

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

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général de la présente grille de minima qui s'applique aux entreprises, quelle que soit leur taille et aux salariés de la branche.

Article 6 | *Égalité entre les hommes et les femmes*

Conformément à l'article 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femme. Au vu des données sociales étudiées et en particulier des indices de parité observés et qui concernent les rémunérations brutes, il n'est pas constaté de différence notable entre hommes et femmes.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 juillet 2022.

Fait à Paris, le 6 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant rectificatif du 6 septembre 2022

à l'avenant n° 4 du 21 juin 2022
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2251169M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Bourse ;

CFTC MF ;

CFE CGC MF ;

SPI MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de compléter et de mettre en conformité avec la législation (art. L. 2232-10-1 C. trav.), l'article 10 de l'avenant n° 4 du 21 juin 2022, en y intégrant un paragraphe justifiant l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est modifié comme suit :

« Article 10 | Dépôt et extension

Le présent avenant ayant vocation à adapter les dispositions du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier l'ensemble des salariés relevant de la convention collective des activités de marchés financiers, ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

La partie la plus diligente des organisations signataires d'une convention ou d'un accord en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.
Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail. »

Fait à Paris, le 6 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 50 du 23 mars 2022
relatif à l'indemnité kilométrique

NOR : ASET2250692M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés d'intervention de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile effectuent de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisque, en grande majorité, ils interviennent aux domiciles de plusieurs personnes aidées au cours d'une même journée

La question de la prise en charge de ces temps et frais de déplacement revêt donc une importance majeure et constitue une priorité pour les partenaires sociaux de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche préconisent la mise en place de flottes de véhicules à disposition des salariées de la filière intervention permettant ainsi de mettre en place une solution pérenne à la question des déplacements professionnels.

Depuis plusieurs mois, l'augmentation des prix du carburant impacte fortement le pouvoir d'achat des salariés le montant de l'indemnité kilométrique n'ayant pas été revalorisé depuis 2008.

Le présent avenant a pour objet l'augmentation du montant de l'indemnité kilométrique. Les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

L'article V.14.3 de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) est modifié comme suit :

« Une demi-journée est constituée soit :

- de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;
- de l'après-midi/soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les frais de déplacement exposés par les salariés entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont pris en charge dans les conditions exposées ci-après, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, les frais de déplacement entre ces deux séquences sont reconstitués et pris en charge dans les conditions exposées ci-après.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces frais de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,38 €/Km.

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

Décomposition	Pourcentage	Montant en euros
Amortissement	28,94 %	0,11
Érosion prix d'achat	2,63 %	0,01
Assurances (trajet professionnel sans transport de personne)	15,78 %	0,06
Garage (entretien)	10,52 %	0,04
Carburant	36,84 %	0,14
Entretien	2,63 %	0,01
Garage (local)	2,63 %	0,01
Total		0,38 €

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,16 €/Km.

c) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui utilisent les transports en commun à titre professionnel dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, l'employeur prend en charge 100 % du coût d'un abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel valable dans le secteur de travail sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur devra rembourser le titre de transport à l'unité soit, si cela est moins coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié. »

Article 2

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Date d'entrée en vigueur. Agrément*

Conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, le présent avenant est transmis, pour agrément, au ministre des solidarités et de la santé.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*.

Article 5 | *Extension*

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 23 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 29 mars 2022

à l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2251207M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FNPD CGT ;

FGTE CFDT Ports dock,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule | Rappel des éléments de contexte

En 2009, un service dédié à la gestion des rentes, auquel est affecté le personnel de l'IGRS CRP, a été mis en place au titre du contrat de retraite à prestations définies n° RK 151 099 034. Ce service a été étendu au régime de retraite à cotisations définies, géré par le même organisme assureur, dans le cadre du contrat n° RG 151 136 573.

Ce service dédié porte, notamment, sur la réception et la vérification des dossiers de liquidation des rentes et des décès, l'accueil téléphonique et le fonctionnement des instances de l'IGRS CRP (convocations aux CA et AG, préparation des dossiers de séance et comptes rendus).

Depuis le 1^{er} janvier 2021, date à laquelle les engagements viagers du contrat n° RK 151 099 034 ont été transférés dans le fonds général des rentiers d'ARIAL CNP Assurances, le financement du service dédié décrit ci-dessus ne peut plus être assuré par le prélèvement prévu contractuellement sur le compte financier autonome.

Les parties ayant trouvé un accord sur le maintien de ce service, plusieurs options ont été étudiées avec l'organisme Assureur afin de maintenir toute ou partie de cette prestation spécifique.

La FNPD-CGT n'ayant pas souhaité retenir l'option consistant à transférer ce service sur les équipes de gestion de l'organisme assureur à Mons-en-Barœul, sans surcoût pour les employeurs et les salariés, le présent avenant a pour objet de préciser le mode de financement permettant le maintien de cette gestion dédiée dans son organisation actuelle pendant

une période transitoire de trois années, à l'issue de laquelle ces modalités seront réexaminées par les signataires du présent avenant.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'accord du 15 janvier 2009 relatif au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies est modifié comme suit :

« À compter du 1^{er} avril 2022, le taux de cotisation est porté de 3,70 % à 3,80 % pour une durée de trois ans, sauf accord des parties signataires avant le 31 mars 2025, date à laquelle le taux de cotisation applicable sera à nouveau de 3,70 %. »

Les modalités de répartition de cette cotisation entre employeurs et salariés, prévues par l'article 3 précité, demeurent inchangées.

Article 2

À compter du 1^{er} avril 2022, le taux de frais sur cotisations périodiques du contrat n° RG 151 136 573 est porté de 0,15 % à 2,78 %, de manière à assurer le financement du service de gestion dédiée.

Article 3

Une modification du contrat d'assurance conclu entre l'UPF et ARIAL CNP Assurances interviendra en conséquence, par voie d'avenant.

Article 4

À l'issue de cette période transitoire de trois années, les modalités de fonctionnement du service dédié des régimes de retraite supplémentaire seront réexaminées, concomitamment au traitement de la question de la revalorisation des rentes du régime de retraite à prestations définies.

Parmi les différentes options envisagées, la possibilité de transférer l'activité vers les équipes de gestion de l'organisme assureur, à Mons-en-Barœul, sera réétudiée et les frais sur cotisations seraient ajustés en fonction de la solution retenue.

Fait à Paris, le 29 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 juin 2022

relatif à la revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire

NOR : ASET2251202M

IDCC : 3017

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

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNPD CGT ;

FGTE CFDT ports dock,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique | Revalorisation des rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies

Après consultation de la commission consultative de suivi retraite et en tenant compte des éléments transmis par l'assureur, les rentes du régime de retraite supplémentaire à cotisations définies sont revalorisées comme suit (taux de revalorisation moyen pour un taux technique moyen de 0,89 %) :

- rentes viagères différées : + 0,64 % à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- rentes viagères immédiates : + 0,64 % à compter du 1^{er} janvier 2022.

Fait à Paris, le 9 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3072 | Convention collective nationale

IDCC : 3205 | **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(23 novembre 2018)

Avenant n° 1 du 30 juin 2022
relatif au régime de retraite

NOR : ASET2251204M

IDCC : 3205

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

FNCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord vise à améliorer les dispositions de la convention collective.

Les partenaires sociaux, souhaitent que les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche considérant qu'il n'y a pas lieu de prévoir des modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

L'objectif du présent avenant est de rouvrir en tant que de besoin le dispositif fermé par l'accord du 27 octobre 2016 afin de permettre aux cadres de la branche de bénéficier des avantages de l'ordonnance du 3 juillet 2019 et de mettre en conformité le règlement intérieur pris en application de l'accord de 1991 et modifié en dernier lieu par l'accord de 2016 en adéquation tant avec les dispositifs de l'ordonnance de 2019 qu'avec les règles en vigueur d'âge de départ en retraite.

Article 1^{er} | Réouverture du FIRES

L'article 3 de l'accord est modifié comme suit :

« Le régime de retraite à prestations définies institué par le protocole d'accord du 23 décembre 1991 est réactivé à compter de la date d'extension et d'agrément du présent avenant. Les fonds issus du FIRES seront versés au compte du nouveau dispositif : pour le montant acté au compte de chacun des bénéficiaires de l'accord, et pour le reliquat au compte du fonds réactivé ».

Article 2 | Bénéficiaires

Le régime dit « FIRES » réactivé s'applique aux personnels cadres article 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947 après un an d'ancienneté à la date d'application de la réouverture et par dérogation aux cadres bénéficiaires de l'ancien dispositif présent à la date de signature du présent avenant.

Article 3 | Taux des cotisations

Le taux des cotisations est fixé à 0,1 % de la tranche A et sera intégralement à la charge de l'employeur.

Article 4 | Gestion du fonds

La gestion du fonds reste confiée à HUMANIS Prévoyance ou à tout autre opérateur s'étant vu confier les fonds du FIRES fermé par cet opérateur.

Article 5 | Règlement intérieur

Dans l'attente de la signature d'un nouveau règlement intérieur, les dispositions suivantes du règlement intérieur sont modifiées :

- « – l'âge d'ouverture des droits est fixé à la date d'ouverture des droits à une retraite à taux plein ;
- le montant des garanties servies est lié au niveau du capital attribué au bénéficiaire au moment de la liquidation des droits. »

Article 6 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à la date d'extension et d'agrément du présent accord, sous réserve de l'application intégrale des dispositions du présent avenant.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 | Formalités. Publicité

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSFORMATION LAITIÈRE

Accord du 30 juin 2022 relatif aux rémunérations conventionnelles

NOR : ASET2251180M

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

FNIL ;

COOP FRANCE lait,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFTD,

d'autre part,

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *JO* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *JO* du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

Article 1^{er} | *Augmentation des salaires minima mensuels*

Au 1^{er} juillet 2022, l'ensemble de la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmenté de + 42 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2022, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2022
Ouvriers/Employés		
1	1	1 657,28
	2	1 662,42
2	1	1 667,52
	2	1 675,75
	3	1 681,98
3	1	1 681,98
	2	1 690,25
	3	1 697,51
4	1	1 697,51
	2	1 706,80
	3	1 718,22
5	1	1 718,22
	2	1 730,65
	3	1 742,06
TAM		
6	1	1 742,06
	2	1 827,04
	3	1 912,99
7	1	1 912,99
	2	2 010,57
	3	2 108,15
8	1	2 108,15
	2	2 218,35
	3	2 374,23
Cadres		
9	1	2 374,23
	2	2 647,73
10	–	3 251,83
11	–	3 907,04
12	–	4 456,06

Article 2 | Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmenté de + 546 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2022
Ouvriers/Employés		
1	1	21 691,08
	2	21 756,44
2	1	21 816,80
	2	21 892,22
	3	21 967,64
3	1	21 967,64
	2	22 068,12
	3	22 149,24
4	1	22 149,24
	2	22 362,86
	3	22 566,47
5	1	22 566,47
	2	22 988,70
	3	23 409,37
TAM		
6	1	23 409,37
	2	24 781,92
	3	25 868,27
7	1	25 868,27
	2	26 964,63
	3	28 055,98
8	1	28 055,98
	2	30 218,70
	3	32 401,41
Cadres		
9	1	32 401,41
	2	34 611,10
10	–	44 357,05

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2022
11	–	53 122,90
12	–	62 343,68

Article 3 | *Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Au 1^{er} juillet 2022, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmenté de + 546 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base de 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2022
TAM		
6	1	25 856,00
	2	27 317,00
	3	28 501,55
7	1	28 501,55
	2	29 721,16
	3	30 905,70
8	1	30 905,70
	2	33 286,94
	3	35 677,57
Cadres		
9	1	35 677,57
	2	37 926,07
10	–	49 365,54
11	–	59 048,38
12	–	68 726,64

Article 4 | *Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage*

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)) est revalorisé et porté à 110 € au 1^{er} juillet 2022.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière (CCN n° 0112) est revalorisé et porté à 110 € au 1^{er} juillet 2022.

Article 5 | Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} juillet 2022. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 8 – annexe 1 *quater* de la CCN IL.

Article 6 | Mobilité

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la transformation laitière sont invitées à négocier des mesures permettant de réduire le coût de la mobilité pour les salariés, conformément aux dispositions de l'accord sur les rémunérations conventionnelles du 18 janvier 2022. Un bilan sera effectué lors de l'enquête des données sociales 2023 au titre des données 2022.

Article 7 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minimum mensuel prévu au niveau 1 – échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 8 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 9 | Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, ainsi qu'à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Fait à Paris, le 30 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Avenant n° 3 du 13 avril 2022

à l'accord du 23 avril 2015

relatif à la mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale

NOR : ASET2251205M

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SUD santé sociaux ;

FSS CFDT ;

FSAS CGT,

d'autre part,

Préambule

L'accord du 23 avril 2015 fixe un cadre juridique sécurisé pour les mises à disposition au profit d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Le nombre de postes à temps plein pouvant être mis à disposition est réparti proportionnellement au pourcentage de représentativité arrondie au chiffre entier le plus proche inférieur ou supérieur, obtenu par chacune des organisations syndicales de salariés tel que fixé par l'arrêté de représentativité en cours.

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 prévoit qu'à l'issue de la publication de chaque arrêté de représentativité des organisations syndicales, le calcul de l'attribution des postes à chaque fédération représentative fera l'objet d'un avenant à l'accord.

Un nouvel arrêté a été pris par le ministère du travail le 6 octobre 2021 (publié au *Journal officiel* du 18 décembre 2021), fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans les activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif.

Par conséquent, les parties ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Nombre de représentants et répartition

Conformément à l'article 3 de l'accord du 23 avril 2015 et au vu de l'arrêté de représentativité des organisations syndicales du 6 octobre 2021 en cours de validité à la date de signature du présent avenant, les parties conviennent de modifier :

1.1. Le nombre de postes à temps plein à répartir entre les organisations syndicales reconnues représentatives, comme suit :

Le nombre de postes à temps plein est désormais fixé à 58 pour permettre leur répartition proportionnellement au pourcentage de représentativité obtenu par chacune des organisations syndicales reconnues représentatives aux termes de l'arrêté du 6 octobre 2021.

1.2. La répartition du nombre de représentants de salariés pouvant être mis à disposition d'une fédération syndicale, comme suit :

- fédération des services de santé et services sociaux CFDT ;
 - 10,5 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 10,5 ETP dans le secteur social et médico-social ;
- fédération santé et action sociale CGT ;
 - 10,5 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 10,5 ETP dans le secteur social et médico-social ;
- Force Ouvrière ;
 - 4,5 ETP pour la fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière ;
 - 4,5 ETP pour la fédération nationale de l'action sociale Force Ouvrière ;
- fédération SUD santé-sociaux ;
 - 3,5 ETP dans le secteur sanitaire ;
 - 3,5 ETP dans le secteur social et médico-social.

Article 2 | Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction concernant le ou les articles soumis à révision. Les discussions portant sur la révision devront s'engager dans les trois mois suivant la date de réception de la demande. Le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel avenant.

La dénonciation totale ou partielle du présent avenant par une ou plusieurs des parties signataires peut intervenir à tout moment et devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation devra être motivée. Elle respectera un préavis de trois mois pendant lequel le texte continuera de s'appliquer. À l'issue du délai de préavis, le texte continuera de produire ses effets pendant un an.

Article 5 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant n° 3 à l'accord du 23 avril 2015 fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 | Agrément

Le présent avenant n° 3 à l'accord du 23 avril 2015 est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 7 | Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 avril 2015 en vue de le rendre accessible à toutes entreprises, établissements et services concernés par son champ d'application.

Article 8 | Date d'effet

Il est expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent avenant n° 3 à l'accord du 23 avril 2015 prendra effet après son agrément au premier janvier de l'année civile qui suit la publication au *Journal officiel* du dernier des arrêtés évoqués ci-dessus.

Fait à Paris, le 13 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-38 du 1^{er} octobre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 132 du 10 juin 2021	177
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 1 du 12 mai 2022	179
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 5 du 12 mai 2022	181
IDCC 7025-8415 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs : avenant n° 1 du 5 août 2021	183
IDCC 8415 Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 7 du 12 avril 2022	199
IDCC 8525-8526-8535-9851-9852-9853 Exploitations agricoles et CUMA (Vendée) : avenant n° 2 du 27 avril 2022	201
IDCC 8526 Arboriculture fruitière (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 23 du 18 mars 2022	205
IDCC 9121 Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, entreprises agricoles et CUMA : avenant n° 1 du 6 avril 2022	211
IDCC 9492 Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 1 du 6 juillet 2022	213
IDCC 9851 Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 76 du 27 avril 2022	218
IDCC 9852 Exploitations horticoles et pépinières (Vendée) : avenant n° 90 du 27 avril 2022	226
IDCC 9853 Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 96 du 27 avril 2022	232

Accord(s) professionnel(s)

Coopération agricole : accord du 26 octobre 2021 relatif à la mise en place et au fonctionnement d'une instance de dialogue social commune aux branches coopératives.....	238
Régime de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres (Deux-Sèvres, Vienne) : accord collectif du 5 avril 2022 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres.....	242
Association sociale et culturelle paritaire en agriculture : avenant n° 1 du 1 ^{er} septembre 2021.....	250
Assurance complémentaire frais de santé et prévoyance des salariés agricoles non-cadres (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 3 du 20 avril 2022	252

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Avenant n° 132 du 10 juin 2021

NOR : AGRS2297105M

IDCC : 7002

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

COOP de France métiers du grain ;

COOP de France nutrition animale,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

S'inscrivant dans le prolongement des dispositions prévues à l'article 6 *bis* de la CCN « V branches », les partenaires sociaux ont décidé de compléter cet article afin d'introduire le principe de conclure un accord de méthode et de moyen, pour toute négociation nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | *Mise en place d'accord de méthode et de moyens*

L'article 6 *bis* de la CCN « V branches » est complété par l'alinéa suivant : « Pour toute négociation de branches, dans le cadre de la CCN « V Branches » et nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire, il est prévu la conclusion d'un accord de méthode et de moyen pour permettre notamment le financement des déplacements et des repas. L'ensemble des modalités sera détaillé dans cet accord de méthode et de moyen en fonction de la thématique. »

Article 2 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Demande d'extension*

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 1 du 12 mai 2022

NOR : AGRS2297103M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de préciser le champ d'application professionnel et territorial de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 1 afin de faire correspondre le champ d'application de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux en conformité aux évolutions du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} relatif au champ d'application professionnel et territorial de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux

L'article 1^{er} relatif au champ d'application professionnel et territorial de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux est modifié comme suit :

« Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020. »

Article 2 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent avenant pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera sous réserve d'extension et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 12 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 5 du 12 mai 2022

NOR : AGRS2297104M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à élargir le champ d'application la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 au secteur professionnel de la propriété forestière et en définir le cas échéant les modalités.

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers et ses annexes

Les articles et références cités ci-après correspondent aux articles modifiés de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les

entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers et ses annexes.

Article 1.1 | L'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » est modifié comme suit :

Après l'article 1.4, il est ajouté l'article suivant :

« Article 1.5 | Entreprises de la propriété forestière

Aux entreprises ayant une activité de la propriété forestière définie à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime. »

Article 1.2 | L'article 29 « Salaires minimaux conventionnels » est modifié comme suit :

Après le dernier paragraphe, il est ajouté le paragraphe suivant :

« Pour les salariés visés à l'article 1.5 de la présente convention, il est appliqué les grilles de rémunération visée à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe II ainsi qu'à l'article 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la présente convention. »

Article 1.3 | L'article 30.2 « Annexe de classifications » est modifié comme suit :

Après le premier paragraphe, il est ajouté le paragraphe suivant :

« Pour les salariés visés à l'article 1.5 de la présente convention, il est appliqué les grilles de classification visée à l'article 3.1 et 3.2 de l'annexe I ainsi qu'à l'article 5.1 et 5.2 de l'annexe I de la présente convention. »

Article 2 | Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant s'appliquera sous réserve d'extension et au plus tard le 1^{er} jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 12 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8415** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET DES PROPRIÉTAIRES
FORESTIERS SYLVICULTEURS**
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(11 mars 2016)
(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,
Journal officiel du 7 avril 2017)

Avenant n° 1 du 5 août 2021

NOR : AGRS2297108M

IDCC : 7025, 8415

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

Entrepreneurs des territoires Lorraine ;
Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ;
Syndicat forestiers privés de la Meuse ;
Syndicat forestiers privés de la Moselle ;
Syndicat forestiers privés des Vosges,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FO ;**
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Préambule

L'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2021, pour toutes les entreprises de son champ professionnel, de la convention collective nationale de travail du 8 octobre 2020 concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers – CCN ETARF – IDCC 7025, a transformé la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges – IDCC 8415 – en accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, tel que rappelé dans le préambule de la CCN ETARF ainsi que dans son article 5.

Le présent avenant s'inscrit dans la volonté des partenaires sociaux de poursuivre le dialogue social au niveau territorial. À cet effet, il adapte les clauses de la convention collective du 11 mars 2016 -IDCC 8415, devenue accord collectif étendu au 1^{er} avril 2021.

Le présent avenant vient ainsi compléter la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, tel que mentionné dans son préambule et son article 5, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

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

Le présent accord vise les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les entreprises de travaux forestiers, les forestiers privés, au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (à l'exclusion des salariés des exploitants forestiers scieurs agricoles).

Le présent accord s'applique aux quatre départements lorrains : Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges.

Le présent accord vient compléter les stipulations de la CCN ETARF du 8 octobre 2020 précédemment citée, par le maintien ou la révision des clauses contenues dans l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 et qui ne figurent pas dans la CCN ETARF du 8 octobre 2020.

Les stipulations du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de cet accord. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte, lors de leur définition, de la structure et de la taille des entreprises relevant de cet accord.

Article 2 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Révision*

La demande en révision de l'accord si elle intervient durant le cycle électoral au cours duquel il est conclu, peut être engagée par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord, adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs adhérentes. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de l'accord.

À l'issue de ce cycle électoral, la demande en révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ou

par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande en révision est signifiée par lettre recommandée aux autres organisations et au service de l'administration compétente. Elle spécifie le ou les articles concernés.

La commission mixte se réunit sur convocation, le plus rapidement possible dans le délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée.

Article 4 | Dénonciation

La dénonciation de l'accord intervient selon les dispositions légales en vigueur (articles L. 2261-9 et suivants du code du travail).

Article 5 | Commission d'interprétation

Aux fins de levée des difficultés d'interprétation toujours possibles, il est constitué une commission paritaire d'interprétation composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration du présent accord.

La commission se réunit dans le délai de 15 jours à compter de la demande formulée par la partie la plus diligente auprès du service de l'administration compétente.

Le compte rendu de la réunion est transmis aux organisations signataires du présent accord.

L'existence de cette commission d'interprétation ne remet pas en cause la possibilité de saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale ETARF, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 6 | Participation aux commissions

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés appelés à participer aux commissions mixtes et aux commissions paritaires prévues par l'accord collectif.

Les conditions selon lesquelles le salarié participe aux commissions visées ci-dessus, aussi bien en matière d'autorisation d'absence que d'indemnisation sont définies par les dispositions de l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture, sous réserve que les salariés concernés soient employés dans une entreprise comprise dans le champ d'application du présent accord.

Article 7 | Classifications professionnelles

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers, privés, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe I classification de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 pour les emplois visés aux articles 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 5.1 et 5.2.

Article 8 | Révision des salaires

Les organisations syndicales salariales et patronales représentatives liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires minimums, après publication de la valeur du Smic et au plus tard dans les deux mois suivant la signature de chaque avenant révisant la grille de salaires de la convention collective nationale.

La négociation annuelle comporte l'examen des dispositions prévues à l'article L. 2241-2 du code du travail et notamment l'évolution économique et celui de l'emploi de la branche.

Les salaires à la tâche sont déterminés hors frais de mécanisation, lesquels sont fixés sur les bases nationales, et joints en annexe B du présent accord.

Article 9 | *Emploi des jeunes travailleurs*

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans.

Article 10 | *Assouplissement de l'horaire de travail*

Après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir des horaires spéciaux réduits en fin de semaine ;
- aménager l'horaire de travail en vue de permettre le fonctionnement continu de certains équipements ;
- organiser le travail de la semaine sur 4 jours.

Après consultation des représentants du personnel et information auprès de l'inspecteur du travail, l'employeur pourra, le cas échéant :

- établir un horaire de travail comportant des équipes chevauchantes ;
- établir des horaires individualisés.

Article 11 | *Repos hebdomadaire*

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire. Les salariés des entreprises dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de deux jours, consécutifs ou non, de repos hebdomadaire.

Le repos hebdomadaire peut être suspendu au maximum six fois par an en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve que les intéressés bénéficient d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Article 12 | *Congés payés*

La période de prise des congés payés est fixée du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, et du 15 décembre au 15 février de l'année suivante.

La cinquième semaine de congés payés peut être prise en dehors de ces périodes et au plus tard le 31 mai de l'année suivante.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et la date de départ fixés par l'employeur après consultation du personnel ou de ses délégués ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue pour le départ. La date de retour est impérative ; toute prolongation de congé qui n'aurait pas fait l'objet d'un accord écrit préalable est, sauf cas de force majeure, constitutive d'une faute susceptible de sanction.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Les salariés rémunérés à la tâche (cf. les bûcherons-tâcherons) bénéficient des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. Toutefois, ceux d'entre eux qui ne travaillent pas d'une façon permanente pour une entreprise, perçoivent, à l'occasion de chaque paie, une indemnité de congés payés égale à 11,30 % de la rémunération hors frais de mécanisation, incidence des jours fériés comprise.

Article 13 | Régime des absences

L'employeur ne peut s'opposer aux absences du salarié pour l'exercice de fonctions d'intérêt général.

Dès lors que le salarié a été officiellement désigné et qu'il est convoqué en vue de l'exercice de ses fonctions, il doit en informer son employeur dès réception de la convocation.

Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires, nationales ou régionales, des organisations syndicales représentatives dans le champ de l'accord collectif, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Dans les cas non visés ci-dessus, le salarié doit, pour s'absenter, obtenir l'accord de son employeur qu'il doit prévenir au moins 48 heures à l'avance, sauf cas de force majeure.

Le bûcheron-tâcheron organisant lui-même son chantier, n'est pas tenu aux obligations précédentes sauf stipulation expresse sur son contrat de travail.

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, même tâcheron, doit informer ou faire informer son employeur le plus rapidement possible et, en tout état de cause dans les 48 heures, et fournir l'avis d'arrêt de travail.

Toute absence non autorisée ou non justifiée peut être constitutive d'une faute susceptible de sanction.

En cas d'absence non autorisée prolongée dans l'entreprise et à défaut de formulation d'une volonté expresse de démission émanant du salarié, il appartient à l'employeur d'engager la procédure permettant de constater la rupture du contrat de travail.

Article 14 | Jours fériés

La liste des jours fériés légaux est la suivante : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël.

Les dispositions particulières au département de la Moselle concernant les jours fériés s'appliquent aux entreprises et salariés concernés dans les conditions prévues par la réglementation- vendredi saint et 26 décembre.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire dans les conditions fixées par l'article L. 3133-3 du code du travail et l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

La rémunération des jours fériés pour les bûcherons-tâcherons est versée forfaitairement à l'occasion de chaque paie par une indemnité de jour férié égale à 3,63 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Article 15 | Préavis ou délai-congé

Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser à tout moment à l'initiative de l'une des parties contractantes, sous réserve que soit respecté le délai-congé dont la durée est fixée comme suit :

a) En cas de licenciement, sauf faute grave, faute lourde ou cas de force majeure :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise ;
- trois mois pour les cadres.

Pour tout salarié justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté chez le même employeur, la durée du délai-congé ne peut être inférieure à deux mois.

b) En cas de démission :

- 8 jours pour les ouvriers et employés ;
- 15 jours pour les agents de maîtrise ;
- un mois pour le personnel d'encadrement.

La démission du salarié doit être portée à la connaissance de l'employeur par un écrit daté et signé.

Article 16 | Équipements de sécurité

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :

- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés ;
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées au terrain ;
- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :

- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon et de manchons de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci répond aux normes requises.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Article 17 | Médecine du travail

Les salariés disposent du temps nécessaire pour se rendre aux visites de médecine du travail.

La durée du travail non accomplie en raison de la visite de médecine du travail est rémunérée comme temps de travail.

Pour indemniser le temps passé aux visites médicales obligatoires pour les bûcherons-tache-rons, il est versé forfaitairement à l'occasion de chaque paie, une indemnité de médecine du travail égale à 0,17 % de la rémunération hors frais de mécanisation.

Les salariés exposés au bruit seront régulièrement suivis.

Article 18 | Contrat de travail forestier

Contrat du personnel à la tâche : contrat de coupe :

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

Le contrat de coupe du bûcheron tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération.

En application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité :

- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail, est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code du travail et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier.

Article 19 | Conditions générales du travail à la tâche

■ Qualité des tâcherons :

Les ouvriers travaillant aux pièces et particulièrement les bûcherons travaillant à la tâche en forêt, alors même qu'aucun horaire précis ou qu'aucun contrôle immédiat ne leur serait imposé, seront traités comme des salariés et ne pourront en aucun cas, être considérés comme entrepreneurs.

Il en sera de même pour les salariés travaillant pour le compte d'un entrepreneur adjudicataire.

■ Obligations réciproques :

Les ouvriers travaillant aux pièces ont, en principe, pour seule obligation celle d'exécuter correctement, dans le temps convenu et éventuellement selon la programmation prévue au contrat, le travail qu'ils se sont engagés à faire.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que pour force majeure ou faute grave telle que vol, malfaçons volontaires répétées, abattage ou mutilation abusive de réserves, ou lorsque les délais d'exploitation n'ont pas été respectés par l'ouvrier.

De son côté, l'ouvrier est tenu de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, le travail qu'il s'est engagé à faire. Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres le travail en cours s'il n'a pas respecté les délais prévus dans le contrat.

■ Travaux accessoires ou exceptionnels :

Les barèmes des travaux aux pièces tiennent compte des opérations accessoires à l'exploitation, notamment en ce qui concerne l'approche du chantier, le nettoyage des sous-bois, le dégagement des arbres et la mise en ordre en fin de travail, y compris le démantèlement des houppiers. Ils s'appliquent aux exploitations moyennes présentant les difficultés habituelles, mais non excessives quant à l'accès, la consistance ou la configuration du terrain, la nature des peuplements, etc.

Si des coupes ou parties de coupes présentent des difficultés exceptionnelles d'exploitation (proportion anormale de broussailles, coupes de première éclaircie à très faible densité, côtes abruptes, marais, arbres penchés sur des cours d'eau ou présentant un empattement anormal), un accord pris entre employeurs et ouvriers ou leurs délégués, fixera les majorations des prix justifiées par les conditions anormales de travail.

Les accords relatifs aux aménagements ci-dessus devront être réalisés au moment de la conclusion du contrat.

■ Qualité du travail :

Le rendement légitimement obtenu d'une production aux pièces doit cependant se concilier avec une exécution correcte du travail.

En particulier, les règlements d'exploitation imposés par les cahiers des charges des vendeurs doivent être respectés. Les règles fixées par les usages ou les normes concernant les classifications, mesurages, empilages, cubages, etc., doivent de même être strictement observées.

■ Conditions de réception :

Les réceptions de chantier devront se faire contradictoirement entre les parties signataires du contrat de travail, et ce avant tout enlèvement de bois sauf accord contraire et signé entre les parties.

Article 20 | *Salaires minimaux*

Les salariés sont mensualisés sur la base de 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures dès le premier mois complet de leur embauche.

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés visés à l'article 1^{er} du présent accord, rémunérés au temps, il est fait application de l'annexe A du présent accord, relative aux rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés ; cette annexe est établie sur les bases de la classification professionnelle figurant à l'annexe I de la CCN ETARF.

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération figurant en annexe B du présent avenant.

Article 21 | Prime d'ancienneté du personnel au temps

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur d'un point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement et figure sur une ligne spécifique, sur le bulletin de salaire. Elle suit les variations de la valeur du point.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Les salariés à temps partiel bénéficient de la prime d'ancienneté au prorata de leur durée de travail.

La valeur du point est fixée à l'annexe A relative aux salaires minimaux du présent accord.

Article 22 | Paiement des salaires

a) Personnel mensualisé :

Le paiement de la rémunération doit être effectué à échéances régulières, une fois par mois et au plus tard le cinquième jour ouvrable du mois suivant.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande, à l'exclusion des salariés à domicile, saisonniers, intermittents et temporaires.

b) Personnel à la tâche :

En principe, la réception des chantiers se fait une fois par mois et le règlement dans la huitaine qui suit. Le bois ne peut pas être enlevé s'il n'a pas été réceptionné sauf accord contraire entre les parties. Les acomptes sont versés au moins une fois par quinzaine, jusqu'à concurrence des 4/5 du travail effectué, à moins que l'ouvrier n'y renonce.

L'employeur veillera à ce que, en aucun cas, il ne s'écoule plus d'un mois entre deux réceptions consécutives.

Article 23 | Bulletin de paie

L'employeur doit remettre au salarié, lors du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie comportant les indications prévues par le code du travail.

S'agissant du bulletin de salaire du bûcheron-tâcheron, devront être portés sur celui-ci, outre les mentions obligatoires, le montant des frais de mécanisation, primes, majorations et remboursements accordés, rémunération des jours fériés, indemnité de la médecine du travail et indemnité des congés payés.

Article 24 | Garantie de salaire. Prévoyance

■ Bûcherons tâcherons :

Les tâcherons salariés sont couverts par le régime de prévoyance résultant de l'accord national du 2 décembre 1983 modifié.

■ Salariés rémunérés au temps :

Les salariés rémunérés au temps bénéficient des accords de prévoyance conclus initialement dans le cadre de la CC interdépartementale du 11 mars 2016 (IDCC 8415).

Ces accords concernent l'ensemble des salariés au temps relevant du champ d'application du présent avenant, à l'exclusion :

- des cadres et personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 inscrits à la CPCEA/CRCCA ou dans une autre caisse de retraite et de prévoyance cadre ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons ressortissants d'autres dispositions conventionnelles.

Article 25 | Régime de retraite et de prévoyance

Le personnel agent de maîtrise et cadre est affilié obligatoirement à la CPCEA pour la retraite et la prévoyance (ou à une caisse relevant de l'AGIRC-ARRCO si cette affiliation concerne l'ensemble des catégories couvertes et est antérieure au 1^{er} janvier 1976).

Le personnel qui n'appartient pas à cette catégorie est affilié pour la retraite à une institution de retraite complémentaire.

Article 26 | Dépôt. Extension

Le présent avenant à l'accord collectif applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Meurthe-et-Moselle (DDETS) de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Un exemplaire est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 27 | Date d'application

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Nancy, le 5 août 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe A

Rémunérations du personnel rémunéré au temps des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers

Pour les salariés des entreprises de travaux forestiers et des propriétaires forestiers visés à l'article 1^{er} du présent avenant, rémunérés au temps (heure ou jours) il est fait application de la présente annexe portant sur les rémunérations des salariés au temps, établie sur les bases de la classification de la convention collective nationale de travail ETARF du 8 octobre 2020. Les articles concernés de la grille de classification de la CCN ETARF sont rappelés à chaque rubrique de la présente annexe.

A.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

(Visé à l'article 2.1 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	10,25
	2	10,35
Niveau II. Emplois spécialisés	1	10,45
	2	10,53
Niveau III. Emplois qualifiés	1	10,68
	2	10,80
	3	10,92
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	11,38
	2	11,57
	3	11,81

A.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

(Visé à l'article 2.2 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
	2	13,28
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,94
	2	14,78

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau VII. Cadre I		15,15
Niveau VIII. Cadre II		16,16

A.3. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

(Visé à l'article 3.1 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois exécutants	1	10,25
	2	10,35
Niveau II. Emplois spécialisés	1	10,45
	2	10,53
Niveau III. Emplois qualifiés	1	10,68
	2	10,92
Niveau IV. Emplois hautement qualifiés	1	11,38
	2	11,57
	3	11,81

A.4. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

(Visé à l'article 3.2 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau V. Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12,42
	2	13,28
Niveau VI. Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13,94
	2	14,78
Niveau VII. Cadre I		15,15
Niveau VIII. Cadre II		16,16

A.5. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(Visé à l'article 5.1 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau I. Emplois administratifs exécutants	1	10,25
	2	10,38
Niveau II. Emplois qualifiés	1	10,74
	2	10,98
Niveau III. Emplois Hautement qualifiés	1	11,40
	2	11,87

A.6. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(Visé à l'article 5.2 de la grille de classification de la CCN ETARF.)

(En euros.)

Niveau. Classification	Échelon	Salaire horaire
Niveau IV. – Technicien administratif et comptable	1	12,52
	2	13,23
Niveau V. – Cadre I		16,36
Niveau VI. – Cadre II		19,39

A.7. Ancienneté

La valeur du point visé à l'article 21 est fixée à 5,21 €.

Annexe B

Rémunérations du personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés, visé à l'article 1^{er} du présent avenant, rémunéré à la tâche

Les salariés à la tâche sont rémunérés à l'unité de produits en application des barèmes de rémunération suivants :

B.1. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,19
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,94
– sans mise en andain	5,95
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et de chemin :	
– avec mise en andain	7,13
– sans mise en andain	5,87
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	7,63
– sans mise en andain	6,17
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation des taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	8,21
– sans mise en andain	6,45

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	3,05
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,70
– sans mise en andain	4,43

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	6,71
Coupe à blanc étoc	6,45

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	Salaire de base
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,91
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,45

B.2. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Au stère :	
La sur-mesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
– avec mise en andain	Gré à gré
– sans mise en andain	
À la tonne	Gré à gré

B.3. Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis.)

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Poteaux : bruts, le m ³	10,61

B.4. Bois de chauffage

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Fendu et enstéré	Gré à gré

B.5. Travaux divers

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
Journée en régie sans machine	78,46
Journée en régie avec machine	74,84

B.6. Frais de mécanisation

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010- 1509 du 01/06/2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Convention collective

IDCC : **8415** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET DES PROPRIÉTAIRES
FORESTIERS SYLVICULTEURS**

(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)

(11 mars 2016)

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,

Journal officiel du 7 avril 2017)

Avenant n° 7 du 12 avril 2022

NOR : AGRS2297107M

IDCC : 8415

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

Fédération nationale du bois ;

Entrepreneurs des territoires Lorraine ;

Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ;

Syndicat forestiers privés de la Meuse ;

Forestiers privés de la Moselle/Syndicat de propriétaires sylviculteurs ;

Forestiers privés des Vosges,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

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

Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est ;

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de la convention interdépartementale du 11 mars 2016, concernant le champ d'application, est modifié comme suit :

« La présente convention fixe les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les exploitants forestiers au sens de l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime (à l'exclusion de l'Office national des forêts).

Elle ne s'applique pas aux salariés et aux entreprises de travaux forestiers, ni aux propriétaires forestiers sylviculteurs.

La présente convention s'applique aux quatre départements Lorrains (Meurthe et Moselle, Meuse, Moselle et Vosges). »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8525** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)

Convention collective

IDCC : **8526** | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Convention collective

IDCC : **8535** | **COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

Convention collective

IDCC : **9851** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, DE VITICULTURE ET**
D'ÉLEVAGE
(Vendée)
(21 décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

Convention collective

IDCC : **9852** | **EXPLOITATIONS HORTICOLE ET DES PÉPINIÈRES**
(Vendée)
(28 janvier 1969)

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

Avenant n° 2 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297113M

IDCC : 8525, 8526, 8535, 9851, 9852, 9853

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée ;
Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée ;
Syndicat des arboriculteurs de la Vendée ;
Syndicat des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vendée ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
CUMA de la Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85 ;
Union départementale FO de Vendée ;
SNCEA CFE-CGC ;
Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Modification du préambule de l'accord du 27 février 2014**

Le préambule de l'accord du 27 février 2014 est modifié comme suit :

« L'évolution progressive de la réglementation applicable lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, et qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, a conduit à augmenter de manière significative le coût des indemnités dues par l'entreprise employeur au salarié, générant dans de nombreuses situations des difficultés financières importantes qui peuvent même, à l'extrême, conduire à la cessation d'activité de l'entreprise.

Après un examen des données statistiques relatives au nombre de déclarations d'inaptitude sur le département de la Vendée, et compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole de ce département, les partenaires sociaux conscients que cette question est susceptible de mettre en péril la pérennité de certaines exploitations agricoles, ont élaboré un mécanisme adapté aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes

pouvant s'appliquer à de petites entreprises, ce qui constituent majoritairement le tissu des entreprises agricoles du département de la Vendée.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne devait en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence.

Les CPHSCT en production agricole, outil paritaire de dialogue social en agriculture en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent conduire une réflexion et/ou des travaux sur l'ergonomie des postes de travail et le choix des équipements dans la perspective de réduire au maximum les risques de maladies professionnelles ou d'accidents du travail.

En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner à 70 % le montant de prise en charge, laissant ainsi au moins 30 % du coût à la charge de l'entreprise.

Les partenaires sociaux relèvent également que les inaptitudes d'origine privée, bien qu'indépendantes de toutes organisations du travail sur l'entreprise, sont susceptibles elles aussi d'entraîner des conséquences financières graves pour les exploitations agricoles. »

Article 2 | *Modification du montant de la prise en charge partielle du coût inaptitude par l'AMCI*

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 8 de l'accord du 27 février 2014 sont modifiées comme suit :

« 2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé auprès de l'AMCI un dossier de demande dans les conditions stipulées à l'accord du 27 février 2014, sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

A = Montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'AMCI au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au moins égal à 85 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée n'aurait pas été consommée).

B = (Montant total des indemnités de licenciement pour inaptitude et de l'indemnité de préavis de licenciement en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle payées au cours de l'exercice concerné) × 75 %

Si A > B : chaque entreprise percevra une indemnité égale à 75 % du montant de l'indemnité versée. Le solde éventuel sera affecté en réserve).

Si B > A : le montant global des cotisations affectées (A) sera réparti entre les entreprises, au prorata des sommes versées par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra entre le 15 janvier et le 31 janvier de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le paiement de l'indemnité de licenciement. »

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant à l'accord collectif du 27 février 2014 entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 4 | *Autres dispositions*

Les autres dispositions non contraires de l'accord initial demeurent inchangées.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant à l'accord collectif du 27 février 2014 est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8526 | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 23 du 18 mars 2022

NOR : AGRS2297109M

IDCC : 8526

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

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'ouest, agissant conformément aux termes d'une délégation consentie par la FRSEA des Pays de la Loire, elle-même délégataire de la représentativité de la FNSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFDT Agri Agro ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire, USRAF CGT ;

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les créations de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 et de l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres du même jour apportent au dialogue social dans l'arboriculture de l'ouest une modification de poids. La convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'ouest de la France est devenue un accord collectif étendu d'adaptation de la convention collective nationale.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de l'arboriculture de l'ouest en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités de l'arboriculture de l'ouest, avec les contraintes propres du secteur qui, par conséquent, ne peuvent pas figurer dans des textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Ils affirment que le dialogue social dans l'arboriculture de l'ouest prend appui sur plusieurs piliers au service des entreprises et de leurs salariés.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'ouest de la France (IDCC 8526) est devenue un accord collectif étendu, dans le champ qui est le sien, d'application de la convention collective nationale.

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

Article 1^{er} | Nouveau texte

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Avenant du 18 mars 2022 d'application au secteur de l'arboriculture de l'ouest de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

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

Le présent accord s'applique aux salariés et apprentis de l'un ou l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture dans une exploitation ayant la production fruitière pour activité économique, à des travaux de production de petits fruits dans une exploitation dont cette dernière production est l'activité économique principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production des fruits.

Territorialement, il s'applique aux travaux effectués dans toutes les exploitations et établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire des départements de : Deux-Sèvres, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor, Ille-et-Vilaine et Morbihan, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe et ceci où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.

Article 2 | Durée, révision, suivi, renouvellement et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à dater, conformément à l'avenant n° 23, du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelle ou syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte paritaire ou la commission paritaire constituée comme il est de règle et convoquée par la DDETS de Maine-et-Loire ou par la fédération des producteurs de fruits de l'ouest, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée retenue par le service chargé de la notifier.

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

L'accord peut être dénoncé par les parties organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, la commission se réunit pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 3 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux*

3.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de son avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises de l'arboriculture de l'Ouest en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

3.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 4 | *Structure de la rémunération des salariés*

La rémunération des salariés des exploitations d'arboriculture fruitière compte le salaire au temps tel qu'il découle de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Elle compte également en faveur des salariés à temps plein justifiant d'une ancienneté de service continu de 12 mois, une prime de fin d'année à titre de complément de rémunération d'un montant de :

- pour les salariés non-cadres, de 1 600 € bruts ;
- pour les salariés techniciens ou agents de maîtrise, de 1 900 € bruts ;
- pour les salariés cadres, de 2 400 € bruts.

Ces montants font l'objet d'un réexamen chaque année durant la réunion de la commission mentionnée à l'article 2.

La prime de fin d'année est versée au prorata de la durée contractuelle de travail pour les salariés engagés pour une durée inférieure au temps plein et au prorata de la durée de présence pour les salariés absents une partie de l'année ou quittant l'entreprise.

En principe versée avec la paie de décembre, des modalités de versement (prime annuelle, plusieurs versements dans l'année ou versement mensuel) différentes peuvent être déterminées dans l'entreprise.

En lien avec les performances globales de l'entreprise dans le contexte économique et social contraint de l'arboriculture de l'Ouest, l'employeur pourra accorder des chèques vacances, des bons d'achat attachés à un événement particulier dans l'année, des primes de pouvoir d'achat, par exemple.

Article 5 | *Durée du travail*

Dans le domaine de la durée du travail, le présent accord adapte les conventions et accords collectifs nationaux comme il est stipulé dans les paragraphes du présent article.

5.1. Définition du travail de nuit

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), le présent accord fixe dans l'arboriculture fruitière de l'Ouest la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

5.2. Travaux effectués la nuit

Le travail de nuit n'entre pas dans l'activité habituelle des entreprises soumises au présent accord.

Lorsqu'il y est fait recours, il s'agit d'assurer la sauvegarde des récoltes (aspersion antigel par exemple) ou de répondre à une exigence commerciale. Le travail alors effectué la nuit durant la période définie au § 5.1 (entre 21 heures et 6 heures), ouvre droit à une majoration de 50 % qui peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

5.3. Dérogation au repos quotidien

Pour assurer la sauvegarde des récoltes ou encore en cas de surcroît de travail lié à la commercialisation, les entreprises soumises à la présente convention peuvent réduire le repos quotidien de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives mini-

mum, à condition que des périodes équivalentes à la réduction du repos soient attribuées ultérieurement en accord avec les salariés concernés.

5.4. Travail effectué le dimanche ou les jours fériés

Lorsque le travail le dimanche est admis, la rémunération des heures de travail accomplies ce jour-là est majorée de 50 %.

Sous réserve des dispositions du code du travail relatif au 1^{er} mai, lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié bénéficie d'un repos payé majoré de 50 % par rapport au temps de travail effectué, pris à une date retenue par accord entre l'employeur et le salarié.

Article 6 | *Contrat de professionnalisation en arboriculture fruitière*

Dans le champ d'application du présent accord, les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée "contrat de professionnalisation en arboriculture fruitière" conduite par un établissement agréé, sur une période d'un an, d'une durée minimale de 322 heures en centre de formation et le reste en entreprise, mise en place à l'initiative du syndicat départemental des producteurs de fruits du Maine-et-Loire, financée par OCAPIAT et attestée pour chaque bénéficiaire par un jury de validation, correspond *a minima* au degré 2 du critère technicité de la classification des emplois de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2021.

Article 7 | *Indemnité de fin de carrière*

Une indemnité de fin de carrière est allouée à tout salarié qui peut faire valoir ses droits à la retraite. Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire mensuel moyen, habituel et hors prime de toute nature, des trois derniers mois d'activité.

Il s'élève à :

- pour les salariés non-cadres :
 - un mois de salaire, après dix ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
 - deux mois et demi de salaire, après vingt ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
 - trois mois et demi de salaire, après trente ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
- pour les salariés techniciens, agents de maîtrise ou cadres :
 - un mois et demi de salaire, après dix ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
 - trois mois de salaire, après vingt ans d'ancienneté dans l'exploitation ;
 - quatre mois de salaire, après trente ans d'ancienneté dans l'exploitation.

Article 8 | *Substitution*

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 8 avril 2003 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés arboricoles de certains départements de l'Ouest de la France en vigueur après son avenant n° 22 et dans toutes ses dispositions.

Article 9 | *Publicité, dépôt et extension*

Issu de l'avenant n° 23 du 18 mars 2022 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant 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 Angers, le 18 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9121 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Aveyron)**

(11 décembre 1981)

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 15 janvier 1983)

Avenant n° 1 du 6 avril 2022

NOR : AGRS2297099M

IDCC : 9121

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aveyron
FDSEA ;**

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Aveyron EDT ;

Fédération départementale des CUMA de l'Aveyron FDCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFDT de l'Aveyron ;

Union départementale CGT FO ;

Fédération CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 28 septembre 2018 annexé à la convention collective du 11 décembre 1981 s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est également précisé qu'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.

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 28 septembre 2018 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Il est ajouté à l'article 7, point 6 « Principe de solidarité », le paragraphe suivant :

« Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6-3-4 de l'avenant 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 ».

Article 2

Les autres clauses de l'accord demeurent inchangées.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt et extension

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 la direction départementale de l'emploi du travail des solidarités et de la protection des populations (DDETSP), 9, rue de Bruxelles, BP 3125, 12301 Rodez Cedex 9,

Fait à Rodez, le 6 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9492** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Maine-et-Loire)

(23 novembre 1970)

(Étendue par arrêté du 15 juin 1972,
Journal officiel du 13 juillet 1972)

Avenant n° 1 du 6 juillet 2022

NOR : AGRS2297106M

IDCC : 9492

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

FNPHP des Pays de la Loire, mandatée conjointement par la FDSEA de Maine-et-Loire et la FRSEA des Pays de la Loire

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire

Union départementale FO

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'objectif de cet avenant est de tenir compte de l'exclusion, des observations, et des réserves émises lors de l'extension du texte pour obtenir un accord collectif conforme.

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

Article 1^{er} | **Modification des articles de l'accord collectif du 27 septembre 2021**

Les articles 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 et 10 de l'accord collectif du 27 septembre 2021 sont rédigés comme suit :

« Article 2 | **Modalités d'application**

Dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé par accord d'en-

treprise que dans un sens au moins équivalent, conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et sous réserve de celles de l'article L. 2253-1, et le cas échéant, de celles de l'article L. 2253-2, relatives aux dispositions collectives de branche.

Article 3 | *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter, conformément à l'avenant n° 112, du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations représentatives signataires ou adhérentes, à tout moment, suivant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire. À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 4 | *Suivi, révision et renouvellement*

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée des représentants désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau national par arrêté ministériel, et au sens de l'article L. 2261-7 du code du travail).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole CUMA est réalisé une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des organisations. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations. Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 5 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux*

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, dans le respect de l'ordre public légal et du principe de faveur énoncé à l'article 1.4.2 de la convention susvisée.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 7 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 5 ans de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à un forfait mensuel :

- à partir de 5 ans : 60 € brut ;
- à partir de 10 ans : 80 € brut ;
- à partir de 15 ans : 100 € brut ;
- à partir de 20 ans : 120 € brut ;
- à partir de 25 ans : 140 € brut.

Les forfaits sont revalorisés chaque année en fonction du PMSS (plafond mensuel de sécurité sociale).

Ils sont prévus pour une durée du travail à temps plein, et sont proratisés selon la durée contractuelle de travail pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale.

La prime d'ancienneté est versée chaque mois en même temps que le salaire mensuel.

En cas d'absence du salarié au cours du mois, un abattement proportionnel à l'absence est appliqué sur le forfait. Bien entendu, la prime reste due lors des congés et repos, légaux ou conventionnels.

Article 8 | Prime de vacances

Une prime de vacances est accordée aux salariés justifiant d'une ancienneté de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise lors du versement, pour un montant brut annuel de 250 €, revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Ce montant est accordé au salarié à temps plein ayant effectué durant l'année écoulée la totalité du temps de travail effectif.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective du salarié. Toutefois, il existe une tolérance consistant à neutraliser les absences quelles qu'elles soient pour une durée totale de 30 jours calendaires par an.

La prime est versée en une seule fois le mois précédant le départ en congés d'été.

Article 9 | *Prime de fin d'année*

À titre de complément de rémunération, une prime annuelle est accordée aux salariés justifiant au 31 décembre de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à :

- 1 600 € bruts pour les salariés non cadres ;
- 1 900 € bruts pour les salariés TAM ;
- 2 400 € bruts pour les salariés cadres.

Son montant est revalorisé chaque année en fonction du PMSS.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, la prime est versée au prorata de la durée contractuelle de travail.

En cas d'absence du salarié au cours de l'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence effective.

La prime est en principe payée avec le salaire de décembre, mais un paiement fractionné chaque mois est possible dès lors que les parties en sont d'accord.

En cas de départ en cours d'année, la prime est versée au prorata de la durée de présence au cours de l'année.

Enfin, la prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 10 | *Titres-restaurant*

Afin d'aider les salariés à supporter les frais occasionnés par la prise du déjeuner en dehors de leur domicile, il est mis en place dans l'entreprise soit un service de restauration financé totalement ou partiellement par l'entreprise, soit un dispositif de titres-restaurant, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Les titres-restaurant sont utilisés conformément aux dispositions des articles L. 3262-1 et suivants, et R. 3262-4 et suivants du code du travail, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Il est institué un droit à 180 titres par an au profit des salariés travaillant à temps plein. Ce droit est réduit au prorata du temps d'absence du salarié. Les périodes de suspension du contrat de travail, autres celles liées aux congés payés ou temps de repos obligatoires, ne sont donc pas prises en compte pour l'attribution des titres-restaurant, et sont déduites proportionnellement au temps d'absence pour le calcul du nombre de titres.

Des modalités particulières sont prévues pour les salariés suivants :

- les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale bénéficient des titres-restaurant au prorata de la durée du travail convenue au contrat, sous réserve que le repas soit compris dans l'horaire de travail journalier ;
- les salariés embauchés et/ou quittant l'entreprise en cours d'année bénéficient des titres-restaurant au prorata du temps de présence au cours de l'année ;
- les salariés en contrat de formation en alternance, dont les apprentis, peuvent prétendre aux titres-restaurant pendant leur période de travail dans l'entreprise. Les périodes de formation en dehors de l'entreprise sont déduites au prorata du nombre de titres-restaurant.

La valeur faciale du titre-restaurant est fixée à 5,53 €. Son financement est assuré conjointement par le salarié et l'employeur, chacun prenant à sa charge 50 % de la valeur du titre.

Chaque année au 1^{er} janvier, une revalorisation aura lieu dans les mêmes proportions que la limite d'exonération de la participation patronale à l'acquisition du titre. Le chiffre obtenu après revalorisation sera arrondi au centime d'euro pair supérieur. La première revalorisation aura lieu le 1^{er} janvier 2023.

Les titres-restaurant sont délivrés chaque mois à l'exclusion du mois comprenant le congé principal. L'année est donc découpée en 11 mois d'attribution.

En tout état de cause, le salarié doit, sur chaque période concernée par le versement, avoir travaillé au moins autant de jours que de titres attribués. »

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Angers, le 6 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9851 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Vendée)

(21 décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 6 février 1984,

Journal officiel du 15 février 1984)

Avenant n° 76 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297110M

IDCC : 9851

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

FDSEA de la Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85 ;

Union départementale FO de Vendée ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif territorial étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 21 décembre 1982 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée (IDCC 9851) devient un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

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

Article 1^{er} | Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et élevage de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

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

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage spécialisé ou non, et des groupements d'employeurs auxquelles elles adhèrent, à l'exception des entreprises d'accoupage et de sélection, du département de la Vendée. Sont également compris les salariés de ces exploitations occupés dans les structures d'agritourisme et/ou dans les activités de transformation et de conditionnement qui se situent dans le prolongement de l'acte de production au sens de l'article L. 311-1 du code rural ayant pour support l'exploitation. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

Article 2 | Modalités d'application

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}. Il ne peut y être dérogé, et il ne peut être dérogé à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

Article 3 | *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 4 | *Suivi, révision et renouvellement*

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national fixées par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte paritaire commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 5 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux*

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de tra-

vail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 6 | *Liberté syndicale et liberté d'expression*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement, ou d'appartenir ou non, à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, signataires de la présente convention, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire de la Vendée, un contingent total de neuf délégués syndicaux inter-exploitations qui doivent exercer, à titre principal, une des professions entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er}.

Ce contingent est réparti entre lesdites organisations, suivant les conditions d'un protocole d'accord passé entre elles. Un exemplaire de ce protocole est signifié à la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée (FDSEA 85), un autre à la direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités.

L'organisation de salariés éventuellement non-signataire du protocole, a droit à un contingent maximum de trois délégués à prendre sur celui de neuf sus-évoqué.

Article 7 | *Période d'essai*

La période d'essai ainsi que son possible renouvellement doivent expressément être prévus dans le contrat de travail, dans les limites et conditions suivantes :

Pour les contrats à durée indéterminée, la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris, à l'exception :

Des agents de maîtrise où elle est de 3 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris ;

Des cadres où elle est de 4 mois renouvelable une fois sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat.

Article 8 | *Prime d'ancienneté*

Tout salarié justifiant d'une ancienneté dans la même entreprise d'au moins deux années, bénéficie d'une prime d'ancienneté payable à la fin du mois et mentionnée sur le bulletin de paie.

Cette prime s'applique à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel cette condition d'ancienneté est remplie.

Son taux est fixé à 0,5 % de la rémunération mensuelle brute par année avec un maximum de 7,50 %, comme précisé dans le tableau ci-après :

Ancienneté	Prime d'ancienneté
0 à moins de 2 ans	0
2 ans à moins de 3 ans	0,5 %
3 ans à moins de 4 ans	1 %
4 ans à moins de 5 ans	1,5 %
5 ans à moins de 6 ans	2 %
6 ans à moins de 7 ans	2,5 %
7 ans à moins de 8 ans	3 %
8 ans à moins de 9 ans	3,5 %
9 ans à moins de 10 ans	4 %
10 ans à moins de 11 ans	4,5 %
11 ans à moins de 12 ans	5 %
12 ans à moins de 13 ans	5,5 %
13 ans à moins de 14 ans	6 %
14 ans à moins de 15 ans	6,5 %
15 ans à moins de 16 ans	7 %
16 ans et plus	7,5 %

Article 9 | *Durée du travail et aménagement des horaires de travail*

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

§ 1. Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement, les horaires de travail, de façon telle que les salariés, en plus du repos hebdomadaire, bénéficient chaque semaine d'une demi-journée de repos supplémentaire.

§ 2. La rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire en raison des impératifs de production fait l'objet d'une majoration de 50 %.

§ 3. Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. En cas de travail effectué un jour férié autre que le 1^{er} mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 50 %. En cas de travail effectué le 1^{er} mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 100 %.

§ 4. Travail de nuit :

Le travail de nuit doit être exceptionnel et nécessité par des besoins impératifs de la production.

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, il se situe entre 21 heures et 6 heures du matin.

Toute heure de travail effectuée la nuit donne lieu à récupération au cours de la journée suivante à raison d'une heure trente contre une heure de travail de nuit. Si, en raison des impératifs de la production, ce repos ne peut pas être accordé, la rémunération des heures de travail de nuit est majorée de 50 %. Ces heures ainsi majorées entrent dans le décompte de la durée maximale du travail.

Pour les personnels affectés au service de restauration dans les structures agri-touristiques, les heures de nuit se situent entre 22 heures et 7 heures du matin. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 50 % ;
- soit sous la forme d'un repos payé d'une heure et trente minutes par heure de nuit travaillée.

Les majorations prévues aux paragraphes 2, 3 et 4 ne se cumulent pas avec les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 10 | Salaire des tâcherons

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un début d'exécution.

Ils ne peuvent être inférieurs à la rémunération qui aurait été payée au salarié si celui-ci avait été rémunéré au temps.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salarié à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au répertoire du commerce ou au répertoire des métiers, ou des auto-entrepreneurs.

Article 11 | Congés pour événements familiaux

Outre les congés pour événements familiaux fixés par l'article 10.1.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA, un congé payé est accordé aux salariés et apprentis, à l'occasion des événements familiaux suivants et dans les conditions ci-après :

- 1 jour lors du décès d'un ascendant (autre que le père ou la mère) ou d'un allié au même degré ;
- 1 jour lors du décès d'un descendant (autre qu'un enfant) ou d'un allié au même degré.

Article 12 | Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail

a) Par dérogation aux règles applicables en matière de préavis de licenciement, la dénonciation du contrat de travail du fait de l'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de six mois de date à date s'il s'agit d'un agent d'encadrement, et de trois mois de date à date s'il s'agit d'un technicien ou agent de maîtrise.

b) Le salarié, démissionnaire ou licencié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, à titre accessoire du contrat de travail, doit libérer ce logement dès que le contrat est venu à expiration. Par exception, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié conserve la jouissance du logement pendant les trente jours qui suivent l'expiration du contrat.

c) Tout salarié licencié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

Article 13 | Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à une absence rémunérée pour recherche d'emploi égale à 4 journées si le préavis est d'un mois ou plus, à prendre en journée(s) entière(s) ou en demi-journée(s).

Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Le droit à absence rémunérée pour recherche d'emploi prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

S'il s'agit d'un salarié bénéficiant du statut de cadre, tel que défini par l'article 4.6 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020 production agricole et CUMA, le droit à absence pour recherche d'emploi est porté à un total de 12 jours ouvrables, devant être fractionnés en plusieurs périodes de demi-journée(s) ou journée(s), dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé, alternativement, au salarié et à l'employeur.

Article 14 | Indemnité de déplacements

14.1. Les salariés, recrutés pour l'exécution de travaux saisonniers, tels que les vendanges, ont droit au remboursement de leurs frais de voyage, aller et retour, au tarif du transport public le moins onéreux, dès lors que leur domicile ou lieu de résidence se trouve situé à plus de 10 km du siège d'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

14.2. Les salariés recrutés par un service de remplacement ont droit au remboursement de leurs frais de déplacement engagés pour se rendre de leur domicile, ou de l'entrée dans le canton si leur domicile est situé hors canton, à leur lieu d'embauche et en revenir sur les bases ci-après, dans la limite d'un aller-retour par jour :

- indemnité au taux de 0,25 €/km ;
- distance parcourue réduite de 2 kilomètres par heure travaillée dans la limite de 7 heures par jour.

Les déplacements effectués entre exploitations dans le courant de la journée sont remboursés en totalité sur le même taux.

14.3. Les salariés recrutés par un groupement d'employeurs de services avicoles ont droit :

- au remboursement de leurs frais de déplacement sur la base forfaitaire de 2,30 € par mission ;
- à une prime de pénibilité égale à 10 % de leur rémunération mensuelle brute, correspondant au travail réellement effectué ;
- à une prime de panier égale à 8,50 € sur justificatif lorsqu'ils sont appelés à effectuer un chantier distant de plus de 10 km de leur domicile ou du siège de l'entreprise, représentant une durée de travail effectif d'au moins 4 heures consécutives recouvrant totalement la période normale de prise des repas (11 heures – 14 heures ; 18 heures – 21 heures) ;
- à une prime de panier égale à 8,50 € sur justificatif lorsqu'ils sont appelés à effectuer une journée entière de travail sur un lieu de chantier qui, compte-tenu de la distance d'éloignement de leur domicile, les empêche de rejoindre leur domicile.

Article 15 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 21 décembre 1982 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Vendée en vigueur après son avenant n° 76 et dans toutes ses dispositions.

L'application du présent avenant ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au travailleur, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Article 16 | *Publicité, dépôt et extension*

Issu de l'avenant n° 76 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9852** | **EXPLOITATIONS HORTICOLE ET DES PÉPINIÈRES**
(Vendée)

(28 janvier 1969)

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

Avenant n° 90 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297111M

IDCC : 9852

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

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85 ;

Union départementale FO de Vendée ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 28 janvier 1969 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations horticoles et les pépinières de la Vendée qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser

les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif territorial étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 28 janvier 1969 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée (IDCC 9852) devient un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

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

Article 1^{er} | Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur de l'horticulture et des pépinières de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

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

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

Article 2 | Modalités d'application

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

Article 3 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois

mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 4 | *Suivi, révision et renouvellement*

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national fixées par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte paritaire commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 5 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux*

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation, dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021, de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 6 | *Liberté syndicale et liberté d'expression*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que

le droit d'adhérer librement, d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

Article 7 | *Salaire des apprentis*

La rémunération des jeunes de moins de 18 ans, titulaires d'un contrat d'apprentissage, régulièrement souscrit et enregistré est, suivant l'année d'apprentissage, au moins égale à :

- première année : 30 % du Smic ;
- deuxième année : 54 % du Smic.

L'ancien apprenti, titulaire du certificat d'aptitude à la profession agricole (CAPA), bénéficie d'une rémunération au moins égale au salaire horaire de l'ouvrier au palier 2.

Article 8 | *Travail de nuit*

Sauf accord d'entreprise ou d'établissement, le travail de nuit réalisé dans les conditions fixées par l'article 8.2.3 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, se situe entre 21 heures et 6 heures du matin.

Les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être occupés à des travaux excédant leurs forces physiques ainsi qu'à des travaux de nuit.

Article 9 | *Primes pour travaux pénibles et dangereux*

La manipulation des explosifs, l'élagage des arbres à hautes tiges de plus de 6 mètres de hauteur, sont considérés comme travaux pénibles et dangereux et donnent lieu à majoration de 25 % du salaire de l'ouvrier afférent au temps consacré.

Le traitement des plantes à l'aide de produits toxiques ou corrosifs donne lieu à majoration de 10 % du salaire dû au titre de ces travaux.

Ces primes sont payées en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de salaire.

Article 10 | *Prime d'ancienneté*

Elle est égale à :

Ancienneté sur l'exploitation en qualité de salarié	Prime d'ancienneté
De la 4 ^e à la 6 ^e année	2 % de la rémunération mensuelle brute
De la 7 ^e à la 11 ^e année	3 % de la rémunération mensuelle brute
De la 12 ^e à la 15 ^e année	4 % de la rémunération mensuelle brute
À partir de la 16 ^e année	5 % de la rémunération mensuelle brute

Elle est payée chaque mois en même temps que le salaire principal et mention en est faite sur le bulletin de salaire.

Article 11 | *Prime de fin d'année*

Une prime de fin d'année est accordée à tous les salariés présents au 31 décembre de l'année en cours et justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise depuis le 1^{er} janvier de l'année.

Son montant est égal à cinquante salaires horaires de décembre pour les salariés à temps plein présents toute l'année. Pour ceux qui ne justifient pas d'une année complète, la prime est calculée au prorata du temps de présence.

Pour les salariés à temps partiel, elle est calculée au prorata du temps de travail effectif.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paie.

En cas de départ en cours d'année, sauf démission, et sous réserve d'en être bénéficiaire, elle est payable au moment du départ et au prorata du temps de travail.

Article 12 | *Durée du travail et aménagement des horaires de travail*

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

- la rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches, le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés ordinaires fait l'objet d'une majoration de 50 % ;
- le travailleur permanent perçoit au titre des journées fériées, réglementairement chômées et se situant un jour ouvrable, une rémunération égale à celle qui lui aurait été allouée s'il avait travaillé.

Article 13 | *Congés payés*

Les congés payés sont accordés suivant les prescriptions des textes législatifs et réglementaires en vigueur, sous réserve de la règle suivante, plus favorable aux salariés : la totalité de la rémunération afférente à chaque période de congés payés est versée avant le départ en congé si le salarié en fait la demande

Article 14 | *Salaire des tâcherons*

Les salaires des tâcherons sont fixés dans le cadre de chaque établissement. Les salaires retenus sont constatés par un accord écrit, établi avant que la tâche ait reçu un début d'exécution.

En aucun cas, la rémunération d'une tâche ne peut être inférieure à celle qui serait versée à un travailleur rémunéré au temps, exécutant la même tâche dans des conditions normales.

Les employeurs reconnaissent la qualité de salarié à tous les tâcherons, sous réserve que ceux-ci ne soient pas des entrepreneurs inscrits comme tels au répertoire du commerce ou au répertoire des métiers, ou des auto-entrepreneurs.

Article 15 | *Congés spécifiques*

Outre les congés spécifiques fixés par l'article 10.1 de la convention collective nationale production agricole et CUMA, un congé payé est accordé aux salariés, à l'occasion des événements familiaux suivants et dans les conditions ci-après :

- 1 jour à l'occasion du baptême ou de la profession de foi des enfants se situant un jour ouvrable. Ce jour d'absence exceptionnelle doit être pris au moment de l'évènement en cause.

Article 16 | *Dérogation au préavis de rupture du contrat de travail*

En cas de démission, le salarié non-cadre doit notifier sa décision à son employeur en respectant un délai d'au moins 8 jours francs avant la date retenue pour la cessation du contrat de travail.

Par dérogation aux règles applicables, la dénonciation du contrat de travail du fait de l'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois s'il s'agit d'un salarié marié ou pacsé, et logé avec sa famille dans un logement mis à sa disposition par l'employeur.

Dans tous les cas, le salarié démissionnaire ou licencié, occupant un logement mis à sa disposition par l'employeur, doit libérer ce logement dès que son contrat de travail est venu à expiration.

Tout salarié non-cadre licencié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

Article 17 | Absence pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié a droit à une absence rémunérée, au moins égale à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou plus. Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une absence rémunérée égale à six jours ouvrables s'il s'agit d'un technicien ou agent de maîtrise, et à neuf jours ouvrables s'il s'agit d'un cadre. Le choix des demi-journées, jours ou des périodes d'absence s'effectue d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Article 18 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 28 janvier 1969 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de la Vendée en vigueur après son avenant n° 90 et dans toutes ses dispositions.

L'application du présent accord ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Article 19 | Publicité, dépôt et extension

Issu de l'avenant n° 90 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9853** | **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**
(Vendée)

(28 février 1968)

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

Avenant n° 96 du 27 avril 2022

NOR : AGRS2297112M

IDCC : 9853

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

FDSEA de la Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Vendée SGA CFDT 85 ;

Union départementale FO de Vendée ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 28 février 1968 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraîchères de la Vendée, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations maraîchères de la Vendée qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser

les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif territorial étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 28 février 1968 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraîchères de la Vendée (IDCC 9853) devient un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

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

Article 1^{er} | Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 27 avril 2022 d'adaptation au secteur du maraîchage de la Vendée à la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020

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

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations maraîchères de la Vendée. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Vendée, même si les terrains de culture s'étendent en dehors du département.

Article 2 | Modalités d'application

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

Article 3 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois

mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 4 | *Suivi, révision et renouvellement*

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national fixées par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 5 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux*

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation, dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021, de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 6 | *Liberté syndicale et liberté d'expression*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que

le droit d'adhérer librement, d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (art. L. 2141-4 du code du travail).

Article 7 | Salaire des apprentis

Le salaire minimum perçu par l'apprenti est fixé comme suit :

a) Pour les jeunes de 16 à 17 ans :

– 1^{re} année : 27 % du Smic ;

– 2^e année : 45 % du Smic ;

– 3^e année : 60 % du Smic.

b) Pour les jeunes de 18 ans et plus : application des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

Article 8 | Gratification de fin d'année

Tout salarié à temps complet justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, de 1 607 heures de travail effectif a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à 30 salaires horaires afférents à l'emploi occupé.

Tout salarié à temps partiel justifiant, au 31 décembre de l'année en cours, d'un nombre d'heures de travail effectif égal à 1 607 heures multiplié par un coefficient égal à sa durée hebdomadaire contractuelle de travail divisé par 35, a droit à une prime de fin d'année dont le montant est égal à 30 salaires horaires, proratisé selon le même coefficient.

Sont aussi considérées comme heures de travail effectif, les heures d'absence au titre de la maladie ou d'accident du travail.

La prime est payable en même temps que le salaire de décembre et mention en est faite sur le bulletin de paye.

Article 9 | Indemnité de repas en cas de déplacement

Quand, pour les nécessités du service, le salarié doit prendre son repas en dehors de son domicile, les frais engagés pour ce repas sont à la charge de l'employeur selon le barème applicable en matière de frais professionnels, et, s'il y a lieu, remboursés au salarié sur justification.

Article 10 | Durée du travail et aménagement des horaires de travail

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, aux jours fériés, et à l'horaire de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers, sous réserve des adaptations suivantes :

§ 1. Il est prescrit d'aménager, dans le cadre de chaque établissement les horaires de travail, de façon telle que les salariés, en plus du repos hebdomadaire, bénéficient, chaque semaine d'une demi-journée de repos, choisie par l'employeur.

§ 2. La rémunération des heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire en raison des impératifs de production fait l'objet d'une majoration de 50 %.

§ 3. Les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. En cas de travail effectué un jour férié autre que le 1^{er} mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 50 %. En cas de travail effectué le 1^{er} mai, le salarié reçoit, à la place de l'indemnité de jour férié, le salaire correspondant au travail majoré de 100 %.

§ 4. La rémunération des heures de travail de nuit, c'est-à-dire entre 21 h 00 et 6 h 00, est majorée de 35 %.

Les majorations prévues aux paragraphes 2 à 4 ne se cumulent pas avec les majorations éventuelles pour heures supplémentaires.

Article 11 | *Congés pour évènements familiaux*

Outre les congés pour évènements familiaux fixés par l'article 10.1.2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA, tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence non rémunérée de :

- 1 jour lors du décès du conjoint ou d'un enfant ;
- 3 jours lors du décès d'un petit-enfant ou allié au même degré ;
- 2 jours lors du décès du père ou de la mère ;
- 3 jours lors du décès d'un grand-parent ou allié au même degré ;
- 3 jours lors du décès d'un parent du conjoint.

Article 12 | *Dérogation au préavis de licenciement*

a) Par dérogation aux règles applicables en matière de préavis de licenciement, la dénonciation du contrat de travail du fait de l'employeur doit précéder la date retenue pour la cessation dudit contrat d'un délai de trois mois s'il s'agit d'un salarié marié ou pacsé, et logé par l'employeur avec sa famille.

b) Tout salarié congédié, qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauchage à son entrée avant l'expiration du préavis, il pourra cesser son travail la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions.

Article 13 | *Absence pour recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, le salarié d'exécution licencié a droit à une absence rémunérée, au moins égale à huit demi-journées. Le choix de ces journées ou demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à une absence rémunérée égale à six jours ouvrables s'il s'agit d'un technicien ou agent de maîtrise, et à neuf jours ouvrables s'il s'agit d'un cadre. Le choix des demi-journées, jours ou des périodes d'absence s'effectue d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. Ce droit à absence rémunéré prend fin dès qu'un nouveau contrat de travail a été conclu par le salarié.

Article 14 | *Substitution*

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 28 février 1968 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations maraichères de la Vendée en vigueur après son avenant n° 96 et dans toutes ses dispositions.

L'application du présent accord ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre au salarié, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus ci-dessus, mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Article 15 | *Publicité, dépôt et extension*

Issu de l'avenant n° 96 du 27 avril 2022 au texte antérieur, le présent accord est déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 27 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif interbranches

COOPÉRATION AGRICOLE

Accord du 26 octobre 2021

relatif à la mise en place et au fonctionnement d'une instance
de dialogue social commune aux branches coopératives

NOR : AGRS2297102M

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

Coopération agricole ;

FELCOOP ;

FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs ;

France conseil élevage ;

SNCIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

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

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri ;

**Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire
UNSA 2A ;**

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Regroupant près de 100 000 salariés employés dans différentes filières agricoles présentes sur l'ensemble du territoire, la coopération agricole est un acteur majeur du paysage agroalimentaire très impliqué en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Historiquement structurées autour de 11 conventions collectives répondant aux métiers des différentes filières et spécificités coopératives, les organisations professionnelles et syndicales des branches de la coopération agricole se sont dotées, depuis plusieurs années, d'instances

coopératives spécifiques communes, pour piloter des sujets et des projets interbranches coopération agricole. Ils ont également mené un certain nombre de négociations collectives interbranches structurantes qui ont permis d'harmoniser les dispositions applicables à l'ensemble des branches sur différents thèmes. À ce titre, on peut notamment rappeler :

- l'accord collectif interbranches du 20 février 2006 qui a permis la mise en place de l'observatoire des métiers de la coopération agricole et la création de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) ;
- l'accord du 23 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- l'accord du 12 octobre 2011 sur l'égalité professionnelle ;
- l'accord du 23 mai 2012 portant création du CQP interbranche de technicien conseil aux adhérents de coopératives (CQPI TCAC).

Dans un contexte de réécriture des dispositions conventionnelles applicables dans les branches coopératives ayant signé des accords de rapprochement et de promotion du modèle coopératif, notamment en matière de recrutement et d'attractivité des emplois, les organisations professionnelles et syndicales ont souhaité renforcer cette dynamique d'échanges et de négociation interbranche de la coopération agricole.

Pour consolider la cohérence et la pertinence du périmètre coopératif en matière sociale, il a été décidé de créer une instance spécifique, qui s'inscrit dans la continuité des dispositions conventionnelles interbranches précitées. Cette instance est destinée à organiser un espace de dialogue social dédié à la coopération agricole, à laquelle chacune des branches visées à l'article 2 du présent accord pourra s'associer en fonction des thèmes abordés.

La création de cette instance conforte, la volonté politique de la coopération agricole de proposer, à terme, aux branches qui le souhaiteront, une convention collective de la coopération agricole autour d'un socle commun et d'annexes professionnelles spécifiques.

Le présent accord ne prévoit pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place une instance de dialogue social commune propre à la coopération agricole. Cette instance n'a pas vocation à remplacer les CPPNI de branche.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord concerne les branches de la coopération agricole suivantes :

- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- les caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;
- les conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), Les coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), les coopératives de teillage de lin (IDCC 7007) et les entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023) ;
- les coopératives de sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et les organismes de contrôle laitier (IDCC 7008).

Article 3 | Attributions de l'instance de dialogue social commune

Les attributions de l'instance commune seront les suivantes :

- partage d'un socle de données sociales et économiques agrégées au niveau des branches du périmètre de l'accord ;
- présentation annuelle de travaux paritaires menés dans les branches ;
- cadre de réflexion et d'échanges sur des thèmes structurants et communs aux branches du périmètre en vue, le cas échéant, d'accords collectifs interbranches.

Dans ce cadre, l'instance a la possibilité de solliciter toute institution ou organisme permettant de réaliser ou financer des études visant à éclairer les échanges au sein de ladite instance, dans le respect des missions de la CPNIEFP.

Les CPPNI des branches visées à l'article 2 du présent accord seront informées des travaux menés dans le cadre de l'instance de dialogue social commune.

Les organisations professionnelles et syndicales définissent chaque année une programmation indicative des thèmes qu'ils entendent aborder en vue notamment d'ouvrir des chantiers et de conclure des accords collectifs interbranches coopération agricole qui pourront constituer, à terme, le socle commun d'une convention collective coopération agricole.

Article 4 | Composition et fonctionnement de l'instance de dialogue social commune

4.1. Composition des délégations syndicales et patronales au niveau interbranches

La délégation syndicale est composée au maximum de 3 titulaires et 3 suppléants par organisation syndicale dès lors qu'elle est représentative dans au moins une des branches visées à l'article 2 du présent accord. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement d'un titulaire.

La délégation patronale est composée d'autant de membres.

Les salariés qui participent à une réunion paritaire interbranches en visioconférence ou en présentiel bénéficient d'une autorisation d'absence dès lors qu'ils présentent à l'employeur un justificatif au plus tard 8 jours avant ladite réunion.

4.2. Rythme des réunions paritaires interbranches

Les réunions paritaires interbranches ont lieu au minimum deux fois par an. Elles peuvent se tenir en visioconférence, si nécessaire.

Article 5 | Moyens

5.1. Prise en charge financière

Dans le cadre de cette instance, les organisations syndicales signataires, représentatives dans au moins une branche du périmètre de l'accord, bénéficient des dispositions suivantes :

- maintien de la rémunération par l'employeur des salariés d'entreprise présents aux réunions ;
- versement d'une somme forfaitaire annuelle :
 - de 6000 € à répartir, de manière égalitaire, entre les organisations syndicales représentatives ;
 - de 3000 € à répartir en fonction du nombre de branches dans lesquelles les organisations syndicales du périmètre sont représentatives.

Pour toute ouverture de négociation un accord de méthode sera conclu et pourra préciser des moyens complémentaires.

Les organisations syndicales, qui en font la demande, bénéficient pour les réunions préparatoires d'une salle mise à disposition par LCA dans ses locaux.

5.2. Transmission des documents

Le secrétariat est assuré par la direction des affaires sociales et de la formation de la coopération agricole.

La convocation et l'ordre du jour seront envoyés aux fédérations des organisations syndicales représentatives par voie numérique au moins 15 jours avant la tenue de chaque réunion.

Les documents utiles seront transmis au moins 8 jours avant la réunion. Les convocations et les documents peuvent être envoyés par voie postale aux organisations syndicales qui le souhaitent.

Article 6 | Suivi des travaux de l'instance

Les organisations syndicales et patronales réaliseront au terme de deux années de fonctionnement de l'instance créée par cet accord, un bilan de son fonctionnement ainsi que des travaux menés et accords collectifs interbranches coopération agricole conclus.

Article 7 | Durée. Révision. Extension

7.1. Durée

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

7.2. Révision

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en matière de révision.

7.3. Dénonciation

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en matière de dénonciation.

7.4. Extension

Cet accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Article 8 | Dépôt et Publicité

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 9 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 26 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE POUR LE SALARIÉS AGRICOLES NON-CADRES
(Deux-Sèvres, Vienne)**

Accord collectif du 5 avril 2022

relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance
pour les salariés agricoles non cadres

NOR : AGRS2297098M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;
Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Deux-Sèvres ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de la Vienne ;
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles des Deux-Sèvres ;
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;
Fédération nationale CFTC Agri ;
Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture prévoyance commune afin de réaliser dans un esprit de solidarité une mutualisation entre les salariés.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord national en date du 10 juin 2008. Cet accord garantit les salariés concernés en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail et de décès.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus du champ de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne et des Deux-Sèvres.

Il est rappelé que, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, quels que soient leurs effectifs, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres, les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

Article 1.2 | Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quelque-soit le domicile des parties.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1^{er} janvier 2023 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1^{er} janvier 2023 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations signataires et au plus tôt au 1^{er} janvier 2023.

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017.

Sont exclus du présent régime les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

Article 4 | Garanties

Les organisations signataires précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord.

Article 4.1 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations, est le salaire brut ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année ou liées à la rupture du contrat de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué.

Article 4.2 | Garanties incapacité temporaire de travail

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de la mutualité sociale agricole, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires sous conditions :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être pris en charge par la MSA ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union européenne ou dans l'un des autres États ressortissants de l'Espace économique européen.

b) Garantie maintien de salaire

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG/CRDS versées par la MSA.

À compter du 4^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Montant et durée d'indemnisation :

- 90 % du salaire de référence jusqu'au 135^e jour dans la limite de 100 % du salaire net.

c) Garantie indemnités journalières à l'expiration de la période de maintien de salaire

Montant et durée d'indemnisation :

- 90 % du salaire de référence jusqu'au 180^e jour dans la limite de 100 % du salaire net ;
- 80 % du salaire de référence à compter du 181^e jour d'arrêt de travail dans la limite de 100 % du salaire net.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres rémunérations, indemnités ou prestations de même nature, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Article 4.3 | *Garantie invalidité/incapacité permanente*

a) Conditions et modalités d'indemnisation

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, ou en cas d'invalidité reconnue par la MSA de 2^e ou 3^e catégorie telles que définies à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme assureur.

Montant de la rente et durée d'indemnisation :

- 80 % du salaire de référence incluant la pension d'invalidité de la MSA.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la mutualité sociale agricole. Elle est suspendue si la mutualité sociale agricole interrompt le versement de sa propre pension.

b) Modalités de versement

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la MSA et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des éventuelles rémunérations perçues par l'invalidé, et des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Article 4.4 | *Revalorisations des prestations*

Les prestations indemnités journalières et invalidité/incapacité professionnelle permanente sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation du contrat d'assurance, l'assureur quitté maintient le versement des prestations indemnités journalières et rente d'invalidité/incapacité professionnelle permanente en cours de service au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur prend en charge la revalorisation de ces prestations.

Article 4.5 | *Garantie décès*

La garantie décès couvre tous les risques décès, sous réserves des éventuelles exclusions prévues dans le contrat de l'organisme assureur.

En cas de décès d'un salarié couvert par le présent régime il est prévu les prestations suivantes :

- un capital décès avec majoration par enfant à charge ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Capital décès

a) Montant du capital décès

100 % du salaire annuel brut de référence.

Majoration de 25 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

b) Définition des bénéficiaires

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

Sont considérés comme « Enfant » :

- l'enfant né ou à naître du salarié y compris les enfants adoptés ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

Sont considérés comme « À charge » :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

Sont considérés comme « conjoint du salarié » :

- son conjoint survivant non séparé de corps ou son partenaire de Pacs ;
- à défaut, son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié mais aucune durée n'est exigée si un enfant est né de cette union.

c) Ordre des bénéficiaires

Sauf désignation particulière, le capital est versé dans l'ordre de priorité suivant :

1. Au conjoint survivant ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint survivant, le capital est versé aux descendants ;
3. À défaut aux héritiers du participant.

d) Désignation particulière

Le salarié peut, à tout moment, faire une désignation différente par lettre adressée à l'organisme assureur, à condition que le ou (les) bénéficiaire(s) antérieur(s) n'ait (n'aient) pas accepté le bénéfice de l'assurance dans les conditions prévues par la loi :

- soit par voie d'acte authentique ou sous seing privé, signé du salarié et du bénéficiaire désigné, qui devra être notifié aux organismes assureurs pour leur être opposable ;

- soit par un écrit signé conjointement par le salarié, le bénéficiaire désigné et l'(les) organisme(s) assureur(s).

Dans tous les cas, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement à l'enfant ayant généré la majoration ou à son représentant légal.

e) Paiement anticipé du capital décès

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66 %, constatée par le régime de base de la MSA, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

f) Maintien des garanties décès

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi 89-1009 l'organisme assureur maintient les garanties décès aux bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité/incapacité professionnelle permanente, y compris en cas de résiliation de leur contrat de travail ou du contrat d'assurance, et ce, tant qu'ils bénéficient de ces prestations.

L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de l'assuré, une indemnité frais d'obsèques est versée à l'ayant droit sous réserve de présentation des frais d'obsèques supportés.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès et dans la limite des frais engagés.

Article 5 | Mise en œuvre du principe de solidarité

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture prévoyance en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour participer au financement des actions de solidarité.

Article 6 | Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties « Incapacité, invalidité, décès » de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité et préviendra l'organisme assureur.

Article 7 | Adhésion et antériorité

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1^{er} du présent accord, est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

Antériorité des régimes de prévoyance d'entreprises

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance au jour de l'entrée en vigueur du présent accord devront procéder à la mise à jour de leur contrat d'assurance sauf si les garanties qu'ils prévoient sont supérieures ou strictement égales à celles prévues par le présent régime.

Article 8 | Les cotisations

Article 8.1 | Assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Les cotisations sont prises en charge par l'entreprise et les salariés nécessairement à hauteur de 50 % chacun au global et dans les conditions suivantes :

Garanties	Cotisations employeur	Cotisations salarié
Maintien du salaire en application de l'article L.1226-1 du code du travail (loi de mensualisation) et cotisations patronales incluses	100 %	
Incapacité temporaire de travail (part conventionnelle en relais mensualisation)		100 %
Incapacité 2 ^e et 3 ^e catégorie et incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3	6,38 %	93,62 %
Décès, invalidité permanente et absolue et garantie allocation obsèques	52,17 %	47,83 %

Article 8.2 | Suspension du contrat de travail

a) Salariés en suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

L'affiliation du salarié et la participation patronale et salariale sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu mais qui bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La base de calcul des cotisations et des prestations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail dans la limite de 4 PASS.

b) Salariés en suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation

L'affiliation du salarié est suspendue en cas d'absence ne donnant pas lieu à une rémunération ou indemnisation (par exemple un congé sans solde, un congé sabbatique, un congé parental total...).

Article 9 | Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de trois mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 10 | Dépôt. Extension

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Parthenay, le 5 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord nationale

ASSOCIATION SOCIALE ET CULTURELLE PARITAIRE EN AGRICULTURE

Avenant n° 1 du 1^{er} septembre 2021

NOR : AGRS2297101M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;
Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;
Fédération nationale du bois FNB ;
Forestiers privés de France FPF ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après un an d'expérimentation, les partenaires sociaux souhaitent rendre pérennes les nouvelles modalités de diffusion pour améliorer la fluidité de l'accès à la carte campagne pour les salariés de 6 mois d'ancienneté et plus répondant aux conditions définies par l'accord du 4 décembre 2012.

Pour autant, afin que la délivrance des cartes campagne soit optimisée, les partenaires sociaux invitent la MSA à travailler sur son fichier afin que les données qu'elle détient sur les coordonnées des salariés, soient régulièrement vérifiées et permettent de réduire au maximum le risque que la carte ne soit pas délivrée à son destinataire.

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

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de course et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 | Dispositif d'offres d'activités sociales et culturelles

Les partenaires sociaux modifient les modalités d'accès à la carte campagne. Ainsi, le paragraphe « Accès à un "réseau" d'offres de services et d'activités » de l'article 3 « Dispositif d'offres d'activités sociales et culturelles », est réécrit comme suit :

« Dès lors que le salarié remplit les conditions définies à l'article 2, il bénéficie d'une carte pour l'année lui permettant l'accès aux offres d'activités et de services sociaux et culturels. La carte est transmise directement par la MSA sans qu'aucune formalité particulière ne soit nécessaire à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise au titre d'un contrat de travail, au 30 novembre de l'année précédente.

La carte est valable pour l'année civile même si le salarié ne remplit plus les conditions ou si son contrat est rompu pendant l'année.

Chaque début d'année, une information sera envoyée à l'ensemble des salariés bénéficiaires afin de les informer sur le fonctionnement du réseau ainsi que sur les offres de services proposées. »

Article 3 | Dépôt d'extension

Il est demandé l'extension du présent accord.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au jour de la signature de l'accord.

Fait à Paris le 1^{er} septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**ASSURANCE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ ET PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON-CADRES
(Bouches-du-Rhône)**

Avenant n° 3 du 20 avril 2022

NOR : AGRS2297100M

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale des syndicats FGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

Union départementale des syndicats FGTA FO des Bouches-du-Rhône ;

Union départementale des syndicats CFTC Agri des Bouches-du-Rhône ;

Union départementale des syndicats SNCEA CFE-CGC des Bouches-du-Rhône,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le cahier des charges du contrat responsable, auquel doit satisfaire tout contrat collectif frais de santé a été modifié par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019.

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord santé et prévoyance des Bouches-du-Rhône avec cette réforme dite du « 100 % santé », afin de sécuriser juridiquement les employeurs et les salariés agricoles des Bouches-du-Rhône, étant précisé que les partenaires sociaux avaient veillé à ce que les garanties appliquées en pratique par les prestataires référencés soient en conformité avec cette réforme.

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

1. Annexe 1 « Tableau des garanties du dispositif frais de santé »

Le tableau des garanties figurant en annexe 1 et annoncé par l'article 3.4 de l'accord est remplacé par le tableau suivant qui intègre les modifications liées au 100 % santé et améliore la garantie médecine douce.

(Voir page suivante.)

NATURE DES FRAIS ACCORD DES BOUCHES-DU-RHONE	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
SOINSCOURANTS			
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	110 % BR	180 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100% BR	40 % BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70% BR	30 % à 65 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie		150€/an	150€/an
Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base		40€/an/bénéficiaire	40€/an/bénéficiaire
- Sevrage tabagique non remboursé par le régime de base		150€ / an	150€ / an
Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR
- gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % ou 100 % BR	40 % ou 0 % BR	100 % BR
HOSPITALISATION			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	20 % BR	100 % BR
Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	175 % ou 155 % BR	255 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	120 % ou 100 % BR	200 % BR
- Forfait actes lourds ⁽⁴⁾		100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾		100 % FR	100 % FR
Chambre particulière hors maternité et psychiatrie, y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire)		78€/jour pendant 60 jours puis 25€/jour	78€/jour pendant 60 jours puis 25€/jour

NATURE DES FRAIS ACCORD DES BOUCHES-DU-RHONE	Remboursement du régime de base	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Régime de base inclus
Chambre particulière en maternité (par jour/bénéficiaire)		25€/jour	25€/jour
Chambre particulière en psychiatrie, y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire)		25€/jour	25€/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire dans la limite de 30 jours/an)		52€/jour	52€/jour
OPTIQUE			
Monture et verres : Expression des garanties			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾			
Equipements 100% santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100€-RO	100€
- Verre simple ⁽⁸⁾	60 % BR	175€-RO	175€
- Verre complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	175€-RO	175€
- Verre très complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	175€-RO	175€
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR + 300€	100 % BR + 300€
Lentilles non remboursées par le régime de base		300€/an/bénéficiaire	300€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾⁽⁹⁾	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins (hors 100% Santé)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé) ⁽¹⁰⁾	70 % BR	100 % BR	170 % BR
Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	70 % BR	210 % BR + 300€	280 % BR + 300€
- prothèses à honoraires libres	70 % BR	210 % BR + 300€	280 % BR + 300€
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	150 % BR	220 % ou 250 % BR
AIDES AUDITIVES (11)			
Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1 ^{er} janvier 2020 ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700€ - RO/oreille	1700€/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1700€ - RO/oreille	1700€/oreille

CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux ⁽¹⁾ , transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	30 % BR	100 % BR
DIVERS			
Transports remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	35 % BR	100 % BR

- 1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.
- 2) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes"
- 3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).
- 4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).
- 5) Sont exclus les établissements médico-sociaux.
- 6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.
- 7) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.
- 8)
 - verres simples Classe B :**
 - verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
 - verres neutres
 - verres complexes Classe B :**
 - verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
 - verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries
 - verres très complexes Classe B :**
 - verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries
- 9) La mise en place du 100% Santé pour les prothèses dentaires est progressive entre 2020 et 2021. Certaines prothèses qui intégreront le panier 100% Santé au 1^{er} janvier 2021 seront prises en charge au titre des prothèses hors 100% Santé au cours de l'année 2020.
- 10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour certaines prothèses hors 100% Santé (prothèses à honoraires maîtrisés) entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.
- 11) A compter du 1^{er} janvier 2021, prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

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

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

2. Autres dispositions de l'accord

Les autres dispositions de l'accord ne sont pas modifiées par le présent avenant.

Article 2 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Il entrera en vigueur le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Fait à Aix-en-Provence, le 20 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220380-001022

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
