



**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*

2023-27
8 juillet 2023



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° 2023-27 du 8 juillet 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	136

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-27 du 8 juillet 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 21 juin 2023 relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice d'une couverture de protection sociale complémentaire	5
IDCC 489-3238 Cartonnage. Production-transformation-papiers-cartons : accord de méthode interbranche du 21 mars 2023 portant sur la négociation d'un accord relatif à la formation professionnelle	7
IDCC 493 Vins-spiritueux : avenant n° 28 du 13 juin 2023 relatif aux salaires	10
IDCC 653 Assurance. Producteurs-salariés : protocole d'accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales pour 2023	14
IDCC 899 Métallurgie (Marne) : accord du 9 juin 2023 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point	17
IDCC 930 Métallurgie (Sarthe) : accord du 26 mai 2023 relatif à la valeur du point	24
IDCC 930 Métallurgie (Sarthe) : avenant du 26 mai 2023 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties pour 2023	27
IDCC 1261 Acteurs. Lien-social : avenant n° 02-23 du 15 juin 2023 relatif à la rémunération minimum de branche	29
IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 2 mai 2023 à l'accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023	31
IDCC 1396 Produits alimentaires élaborés. Industries (Bretagne Ouest-Atlantique) : accord paritaire du 2 juin 2023 relatif aux salaires	34
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 3 du 16 mai 2023 à l'accord du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle	36
IDCC 1487 Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail : avenant n° 30 du 2 juin 2023 relatif aux salaires	40
IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 23 mai 2023 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	43
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 99 du 19 juin 2023 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	48
IDCC 1580 Chaussures-industrie : accord du 23 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels	92

IDCC 1580 Chaussures-industrie : avenant du 23 mai 2023 à l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle.....	97
IDCC 1672 Assurance-sociétés : protocole d'accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales pour 2023	99
IDCC 1679 Assurance-inspection : protocole d'accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2023.....	102
IDCC 1979 Hôtels-Cafés-Restaurants : accord du 2 février 2023 relatif au régime conventionnel de frais de santé	106
IDCC 1979 Hôtels-Cafés-Restaurants : avenant n° 1 du 2 février 2023 à l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI.....	117
IDCC 2075 Œufs. Conditionnement-commercialisation : accord du 12 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels	121
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Lorraine) : accord du 22 novembre 2022 relatif aux salaires 2023	125
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Poitou-Charentes) : accord du 9 décembre 2022 relatif aux salaires 2023	127
IDCC 3032 Esthétique-Cosmétique : avenant n° 34 du 31 mai 2023 relatif aux salaires minima	129
IDCC 3239 Particulier employeur et emploi à domicile : adhésion par lettre du 12 juin 2023 de la CSAFAM à la convention collective	132
IDCC 3245 Opérateurs de voyages et guides : avenant n° 3 du 21 juin 2023 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective.....	133

Accord paritaire du 21 juin 2023

relatif à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice
d'une couverture de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2350747M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord paritaire porte sur les dispositions relatives à la constitution d'une catégorie objective pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire.

Ces dispositions s'inscrivent dans le cadre d'une mise en conformité réglementaire des régimes de protection sociale complémentaire mis en place dans les entreprises de la branche imprimerie de labeur et industries graphiques (IDCC 184).

La mise en œuvre du présent accord permettra que les contributions des entreprises finançant des prestations de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale du fait de la constitution d'une catégorie objective assimilant à des cadres des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'ANI du 17 novembre 2017.

Article 1^{er} | Création d'une catégorie objective pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Détermination des salariés pouvant être intégrés dans cette catégorie (salariés relevant du groupe III A de la classification des emplois et des qualifications de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques)

Conformément aux dispositions du décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 et de la décision d'agrément de la commission paritaire de l'APEC en date du 22 février 2023, les entreprises de la branche

imprimerie de labeur et industries graphiques (IDCC 184) ont la faculté d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe III A de la classification des emplois et des qualifications de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Article 2 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 3 | Dépôt et extension du présent accord

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

Article 4 | Entrée en vigueur du présent accord

Le présent avenant prend effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *JO* et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

Fait à Paris, le 21 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | **INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

Convention collective nationale

IDCC : 3238 | **PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS
ET CARTONS**
(29 janvier 2021)

Accord de méthode interbranche du 21 mars 2023

portant sur la négociation d'un accord
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2350745M

IDCC : 489, 3238

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

CAP ;

UNIDIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des industries de la branche du cartonnage et de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons s'accordent sur la place primordiale de la formation professionnelle, notamment comme moyen de maintien et de développement des compétences, de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Afin d'adapter la politique et les outils de formation professionnelle aux besoins des salariés et des entreprises de ces deux branches fortement liées sur le plan économique et industriel, mais également par souci de cohérence juridique au regard des évolutions réglementaires, juridiques

et techniques des dispositifs de formation professionnelle, les partenaires sociaux concernés se sont rapprochés pour ouvrir des négociations sur un accord interbranche permettant d'atteindre ces objectifs.

Le présent accord dit « de méthode » a pour but de définir les règles de négociation de ce futur accord interbranche relatif à la formation professionnelle.

Article 1^{er} | Champs d'application

Le présent accord interbranche est conclu dans les champs d'application suivants :

- convention collective nationale du cartonnage du 17 avril 2019 (IDCC 0489) ;
- convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Article 2 | Calendrier prévisionnel

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux devront être menés en plusieurs étapes, notamment afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion.

Le calendrier prévisionnel est le suivant :

- 2 réunions de la commission paritaire plénière (une en début de négociation, une autre en fin de négociation) ;
- 3 réunions de la commission technique paritaire de travail ;
- afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu pour le temps imparti à cette négociation, que chaque organisation syndicale représentative de salariés peut organiser, dans la limite de 3 journées, des réunions dites préparatoires composées du même nombre de membres que la commission technique paritaire de travail.

Il est convenu que d'autres réunions de commissions paritaires plénières, de commissions techniques paritaires de travail ou préparatoires puissent être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation souhaitée au 31 décembre 2023. De même, si les négociations aboutissent avant cette date, le nombre de réunions sera réduit d'autant.

Afin de faciliter le travail d'analyse, les échanges de documents devront respecter un délai de dix jours calendaires avant chaque réunion, sauf si les partenaires sociaux en décident autrement (exemples : en cas d'urgence, de modifications de pure forme, etc.).

L'Unidis assurera la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.

Article 3 | Organisation des réunions

Les commissions paritaires plénières sont composées d'un nombre maximum de 7 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 28 représentants pour la partie salariés et 28 représentants pour la partie patronale.

Les commissions techniques paritaires de travail sont composées d'un nombre maximum de 3 représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale. Soit, au total, 12 représentants pour la partie salariés et 12 représentants pour la partie patronale.

■ Garantie d'indemnisation des rémunérations :

Le salarié bénéficie, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

■ Remboursement des frais de déplacement :

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs. Le cas échéant, celle-ci pourra se référer au barème de remboursement fixé pour les administrateurs de l'OPCO.

■ Autorisation d'absence et temps de repos :

Les demandes d'autorisation d'absence pour participer à une réunion de commission paritaire plénière, de commission technique paritaire de travail ou préparatoire doivent être adressées à l'employeur dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion et doivent être accompagnées d'un document officiel d'invitation à participer aux dites réunions. Ce délai de 15 jours calendaires sera réduit en cas d'envoi tardif des convocations.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires plénières et commissions techniques paritaires de travail.

Les organisations syndicales représentatives de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation d'une réunion paritaire.

Concernant les temps de trajet et de réunion, les salariés bénéficieront des temps de repos légaux quotidien et hebdomadaire (respectivement 11 heures et 24 heures, sauf cas dérogatoires prévus par la loi).

Article 4 | Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature et expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la négociation dont la date limite souhaitée est fixée au 31 décembre 2023.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 21 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3029 | Convention collective nationale

IDCC : **493** | **VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS, SPIRITUEUX
ET LIQUEURS DE FRANCE**

Avenant n° 28 du 13 juin 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2350750M

IDCC : 493

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

CNVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche des industries et des commerces en gros des vins, cidres, spiritueux, sirops, jus de fruits et boissons diverses ont engagé des négociations afin de réviser la grille des salaires minima conventionnels résultant de l'avenant n° 27 du 27 janvier 2023 de la convention collective nationale des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France du 13 février 1969 (IDCC 493) modifiée.

Les parties signataires du présent avenant rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans la rémunération entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent avenant soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension ; à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des aug-

mentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail, il est rappelé également aux entreprises soumises à l'obligation de négocier, que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, et qu'il leur appartient de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels

Conformément à l'engagement paritaire mentionné dans les avenants n° 22 du 19 mars 2021, n° 23 du 22 octobre 2021, n° 24 du 4 février 2022, n° 25 du 13 mai 2022, n° 26 du 30 septembre 2022 puis n° 27 du 27 janvier 2023, le présent accord s'inscrit dans la continuité du travail commencé en 2021 et qui s'est poursuivi en 2022, portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille des salaires minima conventionnels.

La négociation du présent accord a pour objectif de fixer des salaires minima conventionnels, lesquels ont vocation à s'appliquer à l'échelon national à l'ensemble des entreprises du secteur.

Cette négociation des minima conventionnels est donc par nature et chaque année, distincte des éventuelles négociations menées au niveau régional entre des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés, ainsi que des négociations internes aux entreprises de la branche : ces négociations, lorsqu'elles existent, peuvent en effet aboutir à la conclusion de grilles de salaires applicables au niveau régional ou interne à l'entreprise, sous réserve de respecter les minima conventionnels de branche.

Toutefois, compte tenu de la volonté paritaire formulée depuis deux années d'aérer la grille et du travail poursuivi cette année, les partenaires sociaux :

- d'une part, soulignent la nécessité absolue de décorréliser ce travail approfondi d'aération de la grille des salaires minima de la branche, des éventuelles négociations régionales et/ou internes qui se déroulent au sein des entreprises du secteur, sans que celles-ci ne puissent aboutir à des salaires inférieurs aux minima conventionnels ;
- d'autre part, prennent acte que cette distinction qu'il convient d'effectuer entre les différents niveaux de négociation est un élément essentiel à la conclusion du présent accord et à la poursuite du travail initié sur le renforcement des écarts entre les positions hiérarchiques de la grille.

Dans ce contexte, il est convenu entre les parties signataires du présent accord :

- de poursuivre autant que possible le travail d'aération de la grille des minima conventionnels et d'amélioration de l'attractivité des métiers et des emplois de la branche ;
- une revalorisation des salaires minima conventionnels par rapport à la grille résultant de l'avenant n° 27 du 27 janvier 2023 de la convention collective nationale.

Les salaires minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} juin 2023 sont fixés conformément au barème suivant :

(En euros.)

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 h (35 h / semaine)
1A	1 757
1B	1 787
1C	1 817
2A	1 827

Positions	Salaires mensuels pour 151,67 h (35 h / semaine)
2B	1 857
2C	1 887
3A	1 897
3B	1 927
3C	1 957
4A	1 997
4B	2 047
5A	2 127
5B	2 207
5C	2 287
6A	2 417
6B	2 567
7A	2 547
8A	2 747
9A	3 147
9B	3 977
10A	4 827

Article 2 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux de la branche renouvellent leur engagement à poursuivre autant que possible et prolonger leur réflexion et le travail initié portant sur l'aération entre les positions hiérarchiques prévues par la grille en prévision des prochaines négociations paritaires portant sur les salaires minima conventionnels.

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent de se réunir paritairement dès lors que le montant du salaire minimum conventionnel correspondant à la position hiérarchique 1A de la grille mentionnée ci-dessus deviendrait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) du fait de l'augmentation de ce dernier en cours d'année.

Article 3 | *Durée, entrée en vigueur et effets*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

À l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord, ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} juin 2023 pour les employeurs membres ou adhérents des organisations signataires et pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel l'arrêté portant extension de ses dispositions aura été publié au *Journal officiel*.

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée aux entreprises relevant de la branche et concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une grille uniforme des salaires minima conventionnels.

Article 4 | Dépôt, extension et publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif est notifié et déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier ainsi qu'une version sur support électronique, et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

Fait à Paris, le 13 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)**

Protocole d'accord du 19 juin 2023
relatif aux rémunérations minimales pour 2023

NOR : ASET2350729M

IDCC : 653

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

Assurances CFE CGC ;

FBA CFDT ;

UNSA banques assurances,

d'autre part,

Vu les articles 30, 31 *b)* et 33 de la convention collective nationale du 27 mars 1972,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 30 de la convention collective nationale du 27 mars 1972, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2023, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 30 et 31 de la CCN du 27 mars 1972.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020 ;

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7-2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7-2-2 « au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel, ...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés ...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2023

(En euros.)

Classification	Montants
Salarié commercial niveau I	21 150
Salarié commercial niveau II	21 830

Convention collective départementale

IDCC : **899** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Marne)

(26 juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1978,
Journal officiel du 14 janvier 1979)

Accord du 9 juin 2023

relatif aux rémunérations annuelles garanties
et à la valeur du point

NOR : ASET2350739M

IDCC : 899

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

UIMM Champagne-Ardenne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective dans le département de la Marne.

Le présent accord matérialise le dynamisme du dialogue social dans ce département, et témoigne du souhait des partenaires sociaux de faire progresser les rémunérations annuelles garanties et la valeur du point.

Cette progression est effectuée dans les conditions ci-après stipulées et dont les montants figurent dans les tableaux annexés au présent avenant.

Il a par conséquent été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne, des rémunérations annuelles garanties (RAG) et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par ladite convention collective.

Sont toutefois exclus du bénéfice de ces garanties les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme, par exemple, les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Article 2 | Dispositions générales

Le présent accord institue un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG), applicable à compter du 1^{er} janvier 2023, sur la base de 151,67 h correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème figure en annexe I du présent accord.

Il doit être adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Il fixe, pour chaque coefficient de la classification, la rémunération annuelle au-dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Le présent accord institue également un barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sert à la fois de base de calcul pour les primes d'ancienneté et de garantie mensuelle de rémunération, la rémunération effective ne devant pas être inférieure au Smic.

Ce barème figure en annexe II du présent accord.

Article 3 | Rémunérations annuelles garanties

3.1. Mise en œuvre

Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, pour vérifier si un salarié a effectivement bénéficié de la rémunération annuelle à laquelle il a droit en fonction de sa classification, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'il aura perçus au cours de l'année concernée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant des dispositions de la convention collective de la métallurgie de la Marne applicable ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En vertu de ce principe, sont notamment exclues :

- les sommes constituant un remboursement de frais et ne supportant pas les cotisations de sécurité sociale ;
- les sommes correspondant à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont donc à prendre en compte pour effectuer cette vérification.

3.2. Absences

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit (maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied, etc.), il y aura lieu d'ajouter au salaire brut, tel que défini à l'article 3.1, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé et de déduire toutes les sommes éventuellement reçues par le salarié à titre d'indemnisation de la perte de salaire consécutive à son absence.

3.3. Complément de rémunération

En fin d'année, si la vérification du montant des sommes versées en application des dispositions ci-dessus fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération qui lui est garantie, l'employeur doit verser un complément, à due concurrence, au plus tard lors de la paie du mois de janvier de l'année suivante.

Article 4 | *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), telles que définies à l'article 217 de la convention collective de la métallurgie de la Marne, sont déterminées comme suit :

■ à compter du 1^{er} janvier 2023 sur la base d'une valeur du point de 5,17 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Elles comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions d'horaires.

Le tableau des RMH fait l'objet de l'annexe II du présent accord.

Article 5 | *Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

En effet, en matière de rémunérations annuelles garanties et de valeur du point, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

Article 6 | *Suivi et rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de chaque année civile pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

Article 7 | *Force normative*

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent, pour les salariés relevant de son champ d'application, les salaires minima hiérarchiques au sens du 1^o de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 8 | *Durée et révision*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu pour une durée déterminée et produira effet jusqu'au 31 décembre 2023 inclus.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9 | *Notification de dépôt*

Le présent accord est établi 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.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, une version anonymisée du présent accord sera rendue publique sur la base de données nationale accessible par tous à l'adresse legifrance.gouv.fr.

Fait à Reims, le 9 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Rémunérations annuelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2023

Établies pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	RAG
I	1	140	20 816
	2	145	20 854
	3	155	20 901
II	1	170	20 925
	2	180	20 998
	3	190	21 160
III	1	215	21 357
	2	225	21 727
	3	240	22 565
IV	1	255	23 249
	2	270	24 472
	3	285	26 006
V	1	305	28 287
	2	335	30 887
	3	365	33 175
	3	395	35 785

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions d'horaires sont à prendre en compte pour effectuer la comparaison entre les rémunérations réelles et les RAG.

Annexe II Barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,17 € applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.
Établi pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelons	Coefficient	Ouvriers (5 % inclus)	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
I	1	140	O1 759,99	723,80		
	2	145	O2 787,13	749,65		
	3	155	O3 841,42	801,35		
II	1	170	P1 922,85	878,90		
	2	180		930,60		
	3	190	P2 1 031,42	982,30		
III	1	215	P3 1 167,13	1 111,55	AM1 1 111,55	1 189,36
	2	225		1 163,25		
	3	240	TA1 1 302,84	1 240,80	AM2 1 240,80	1 327,66
IV	1	255	TA2 1 384,27	1 318,35	AM3 1 318,35	1 410,63
	2	270	TA3 1 465,70	1 395,90		
	3	285	TA4 1 547,12	1 473,45	AM4 1 473,45	1 576,59

Niveau	Échelons	Coefficient	Ouvriers (5 % inclus)	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier (7 % inclus)
V	1	305		1 576,85	AM5	1 687,23
	2	335		1 731,95	AM6	1 853,19
	3	365		1 887,05	AM7	2 019,14
	3	395		2 042,15		2 185,10

Les rémunérations figurant ci-dessus ont été calculées pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensations pour réductions d’horaires incluses.
Les rémunérations effectives ne devront pas être inférieures au Smic.

La prime de panier prévue par l’article 221 de la convention collective de la métallurgie de la Marne sera portée à : (759,99 ÷ 151,67) × 1,5 = 7,52 €.

Convention collective départementale

IDCC : 930 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**

(Sarthe)

(8 mars 1977)

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,

Journal officiel du 16 janvier 1979)

Accord du 26 mai 2023

relatif à la valeur du point

NOR : ASET2350741M

IDCC : 930

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

UIMM Sarthe,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'union des industries et des métiers de la métallurgie de la Sarthe et les organisations syndicales représentatives ont mené une négociation territoriale visant à fixer la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

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.

Son champ d'application géographique correspond au département de la Sarthe.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, dans les conditions prévues par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, est fixée comme suit :

■ 5,48 € à compter du 1^{er} janvier 2024 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Sans préjudice d'éventuelles modifications de la convention collective nationale de la métallurgie et à titre d'illustration, un tableau de calcul des primes d'ancienneté est annexé au présent accord.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Entrée en vigueur

Sous réserve des formalités de dépôt, le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Article 6 | 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 du Mans.

Fait au Mans, le 26 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Tableau illustratif de calcul des primes d’ancienneté

Base 151,67 heures. Département de la Sarthe. Valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2024 : 5,48 €

Classe d’emplois		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux		1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Ancienneté (en années)	3	23,84 €	26,30 €	28,77 €	32,06 €	36,17 €	40,28 €	42,74 €	47,68 €	54,25 €	62,47 €
	4	31,78 €	35,07 €	38,36 €	42,74 €	48,22 €	53,70 €	56,99 €	63,57 €	72,34 €	83,30 €
	5	39,73 €	43,84 €	47,95 €	53,43 €	60,28 €	67,13 €	71,24 €	79,46 €	90,42 €	104,12 €
	6	47,68 €	52,61 €	57,54 €	64,12 €	72,34 €	80,56 €	85,49 €	95,35 €	108,50 €	124,94 €
	7	55,62 €	61,38 €	67,13 €	74,80 €	84,39 €	93,98 €	99,74 €	111,24 €	126,59 €	145,77 €
	8	63,57 €	70,14 €	76,72 €	85,49 €	96,45 €	107,41 €	113,98 €	127,14 €	144,67 €	166,59 €
	9	71,51 €	78,91 €	86,31 €	96,17 €	108,50 €	120,83 €	128,23 €	143,03 €	162,76 €	187,42 €
	10	79,46 €	87,68 €	95,90 €	106,86 €	120,56 €	134,26 €	142,48 €	158,92 €	180,84 €	208,24 €
	11	87,41 €	96,45 €	105,49 €	117,55 €	132,62 €	147,69 €	156,73 €	174,81 €	198,92 €	229,06 €
	12	95,35 €	105,22 €	115,08 €	128,23 €	144,67 €	161,11 €	170,98 €	190,70 €	217,01 €	249,89 €
	13	103,30 €	113,98 €	124,67 €	138,92 €	156,73 €	174,54 €	185,22 €	206,60 €	235,09 €	270,71 €
	14	111,24 €	122,75 €	134,26 €	149,60 €	168,78 €	187,96 €	199,47 €	222,49 €	253,18 €	291,54 €
	15	119,19 €	131,52 €	143,85 €	160,29 €	180,84 €	201,39 €	213,72 €	238,38 €	271,26 €	312,36 €

Nota : le tableau ci-dessus n’est établi qu’à titre d’illustration, sur la base des dispositions de la convention collective nationale de la métallurgie telles qu’elles existent à la date de signature du présent accord.

Convention collective départementale

IDCC : 930. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**

(Sarthe)

(8 mars 1977)

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,

Journal officiel du 16 janvier 1979)

Avenant du 26 mai 2023

relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties pour 2023

NOR : ASET2350740M

IDCC : 930

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

UIMM Sarthe,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Garanties annuelles de rémunération effective

Article 1^{er} | Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14 § B de l'avenant «Mensuels» de la convention collective sont fixées pour l'année 2023 sur la base du barème suivant :

Barème base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures,

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Rémunérations
I	1	140	20 888
	2	145	20 899
	3	155	20 910

Niveaux	Échelons	Coefficients	Rémunérations
II	1	170	20 934
	2	180	21 006
	3	190	21 257
III	1	215	21 675
	2	225	22 234
	3	240	22 953
IV	1	255	23 655
	2	270	24 595
	3	285	25 573
V	1	305	27 611
	2	335	29 986
	3	365	32 718
		395	35 244

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

Titre II Entreprises de moins de 50 salariés

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

Titre III Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Titre IV Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait au Mans, le 26 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 02-23 du 15 juin 2023
relatif à la rémunération minimum de branche

NOR : ASET2350749M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Rémunération minimum de branche

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 21 147 euros annuels bruts (vingt et un mille cent quarante-sept euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 4 | Égalité professionnelle femmes hommes

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} juin 2023.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, du plein emploi et de l'insertion, ainsi qu'à l'observatoire de branche.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 2 mai 2023
à l'accord du 28 avril 2023
relatif aux salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2350737M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

FORCES MUSICALES ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SYNPTAC CGT ;

F3C CFDT,

d'autre part,

À l'issue de la négociation prévue à l'article L 2241-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent modifier l'article 1.1.3 de l'accord sur les salaires 2023 signé le 28 avril 2023. En effet, la grille des minima conventionnels spécifique aux artistes lyriques étant incomplète, les partenaires sociaux se sont donc accordés pour ajouter à cette grille, la grille des minima conventionnels spécifique aux artistes lyriques solistes. L'article 1.1.3 du présent avenant remplacera l'article 1.1.3 de l'accord sur les salaires 2023 signé le 28 avril 2023.

Le présent avenant s'applique au personnel des emplois artistiques dramatiques et chorégraphiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 1.1.3 | *Minima conventionnels des artistes lyriques*

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

(En euros.)

Artiste de chœur		
Rémunération mensualisée		
<i>CDI</i>		
Rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{re} à la 3 ^e année		2 083,56
De la 4 ^e à la 6 ^e année		2 132,52
De la 7 ^e à la 9 ^e année		2 202,78
De la 10 ^e à la 12 ^e année		2 275,51
De la 13 ^e à la 15 ^e année		2 350,77
De la 16 ^e à la 18 ^e année		2 417,55
A partir de la 19 ^e année		3 % tous les 3 ans
<i>CDD droit commun > 1 mois</i>		2 083,56
<i>CDD U > 1 mois</i>		2 199,69
Rémunération au cachet		
<i>Répétitions</i>		
Journée de 2 services		136,18
Garantie journalière si service totalement isolé		102,15
<i>Représentations</i>		
Cas général		136,18
Période continue > à 1 semaine		99,16
<i>Répétitions & représentations</i>		
Journée avec un service de répétition et un service de représentation		220,57
<i>Prime de feux visée à l'article XVI. – 5</i>		61,14
Artiste lyrique soliste		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 540,65
CDD droit commun > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 540,65
CDD U > 1 mois	Minimum brut mensuel	2 781,66
Rémunération au cachet		
<i>Répétitions</i>		
Journée de 2 services		158,73
Garantie journalière si service totalement isolé		112,40

Artiste lyrique soliste	
<i>Représentations</i>	
Cas général	158,73
Période continue > à 1 semaine	139,68
<i>Répétitions & représentations</i>	
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	243,11

Article 2 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 | *Entrée en vigueur et dépôt de l'accord*

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} juin 2023.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 2 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 2 juin 2023

relatif aux salaires
(Bretagne Ouest-Atlantique)

NOR : ASET2350755M

IDCC : 1396

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

SFAC Bretagne Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des minima

L'évolution des salaires minima pour l'année 2023 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1^{er} juin 2023, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1^{er} juin 2023

(En euros.)

	Coefficients	Taux horaires bruts	Rémunération mensuelle brute (taux horaire x 151,67 h)
Niveau I	120	11,54	1 750,27
	125	11,64	1 765,44
	135	11,72	1 777,57
Niveau II	145	11,80	1 789,71
	155	11,98	1 817,01
	165	12,17	1 845,82
Niveau III	175	12,44	1 886,77
	185	12,74	1 932,28
	195	13,26	2 011,14

Article 2 | Formalités de dépôt. Publicité

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en 2 exemplaires – une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 2 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 3 du 16 mai 2023

à l'accord du 21 septembre 2016
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2350746M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a réformé les modalités de financement de la formation professionnelle et de l'alternance,

Considérant l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche et notamment les articles 12 et 13 organisant les dispositions financières de la formation professionnelle de la branche, modifié par les avenants du 7 novembre 2019 et du 15 avril 2021,

Considérant l'accord collectif étendu du 4 mars 2019 portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche,

Considérant la volonté des partenaires sociaux de poursuivre la politique engagée de formation professionnelle et de certification des salariés de la branche professionnelle des entreprises d'installation, sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes prenant en compte les évolutions actuelles réglementaires environnementales,

Le présent avenant a pour objectif de reconduire d'une part, les contributions conventionnelles au développement de la formation professionnelle et de l'alternance définies notamment aux articles 12 et 13 de l'accord collectif susvisé pour les entreprises occupant moins de 300 sala-

riés, et d'autre part, de garantir une capacité d'engagement financier complémentaire suffisante en maintenant les taux de cotisation en vigueur.

Les dispositions de l'accord collectif étendu du 21 septembre 2016 relatif à la formation professionnelle dans la branche, non modifiées par le présent avenant feront l'objet d'une négociation ultérieure afin de prendre en compte l'ensemble des évolutions issues de la loi du 5 septembre 2018 susvisée.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 12 « Dispositions financières relatives aux entreprises employant moins de 11 salariés » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-1 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant moins de 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle.

Contribution conventionnelle

Au regard des besoins de formation (développement des compétences et alternance) des entreprises de moins de 11 salariés, les partenaires sociaux décident de proroger la contribution conventionnelle de 0,1 % instituée en 2012 puis confirmée en 2016, 2019 et 2021.

Cette contribution conventionnelle s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales de l'année de référence. Sa collecte sera confiée à l'OPCO des entreprises de proximité. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche. »

Article 2

Les dispositions de l'article 13 « Dispositions financières relatives aux entreprises d'au moins 11 salariés » sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contribution légale

Conformément aux dispositions de l'article L. 6331-3 du code du travail, la contribution au financement de la formation professionnelle des entreprises de la branche employant au moins 11 salariés, versée à l'OPCO des entreprises de proximité par l'intermédiaire de l'Urssaf, s'élève à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Les instances paritaires compétentes de la branche détermineront chaque année, les critères de prise en charge des différentes actions de formation professionnelle et des dispositifs de la formation en alternance, en lien avec le conseil d'administration de l'OPCO, étant entendu que la prise en charge des actions de formation du plan de développement des compétences est réservée aux seules entreprises occupant moins de 50 salariés.

Contribution conventionnelle

Tout employeur contribue au développement de la formation professionnelle et de l'alternance en participant, chaque année, au financement de ces dispositifs.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCO des entreprises de proximité. Cette contribution a pour objet le maintien de l'investissement "formation et alternance" dans la branche afin d'une part, de lutter contre l'appauvrissement des métiers et d'autre part, de concourir au développement de la formation professionnelle continue, de l'alternance et à tout autre projet en lien direct avec la formation et l'alternance que la branche souhaiterait mettre en œuvre. Elle est mutualisée dans une section comptable distincte au sein de l'OPCO des entreprises de proximité ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Pour les entreprises de 11 salariés à moins de 50 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,30 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2024 sur la masse salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, le taux de contribution conventionnelle est fixé à 0,60 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales. Elle est due à compter de la collecte 2024 sur la masse salariale 2023, en complément de la contribution légale obligatoire.

En cas de franchissement de seuil d'effectif, les dispositions de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale seront appliquées.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCO désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

Les partenaires sociaux précisent que les contributions conventionnelles ainsi fixées ont été définies en tenant compte du niveau des contributions légales, des besoins de formations et de compétences dans la branche en 2023 ainsi que de la situation économique des entreprises. Dès lors, toute modification des contributions légales, indépendante de la volonté des partenaires sociaux, entraînerait une renégociation des contributions conventionnelles fixées au présent avenant afin de les adapter, les augmenter ou les supprimer, par rapport à la nouvelle réglementation.

Enfin et dans tous les cas, il est convenu que les contributions conventionnelles telles que fixées au présent avenant dans les articles 12 et 13 modifiés sont définies pour une période maximale de 3 ans correspondant à la collecte des contributions au 28 février 2024, 2025 et 2026 (respectivement sur les masses salariales des années 2023, 2024 et 2025). À l'issue de cette période et sans renégociation de l'accord ou mise en place d'un nouvel avenant à l'accord, les contributions conventionnelles seront supprimées. »

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois années (2024, 2025 et 2026).

Article 4 | *Dispositions particulières pour les entreprises occupant moins de 50 salariés*

Le présent avenant définit un niveau de contribution conventionnelle spécifique pour toutes les entreprises occupant moins de 50 salariés. Les autres dispositions de ce texte ne nécessitent pas d'adaptation particulière pour les entreprises de cet effectif.

Article 5 | Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'une notification, d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Fait à Paris, le 16 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Avenant n° 30 du 2 juin 2023
relatif aux salaires

NOR : ASET2350734M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

Article 1^{er} | Salaires minima hiérarchiques

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

1. Ouvriers. Employés

Niveau	Brut mensuel
A	1 778 €
B	1 778 €
C	1 836 €
D	1 907 €

2. Agents de maîtrise

Niveau	Brut mensuel
E	1 999 €
F	2 125 €

3. Cadres

Niveau	Brut mensuel
G	2 679 €
H	3 718 €
I	3 914 €
J	4 295 €

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la signature, soit au 1^{er} juillet 2023.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

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

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 2 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 23 mai 2023
relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

NOR : ASET2350697M

IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés. Ouvriers
130	Vendeur saisonnier en poissonnerie
1 767,20 €	Préparateur de commandes saisonnier

Niveau I	Employés. Ouvriers
135 1 836,79 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutant(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(ère) débutant(e)
140 1 857,38 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 881,52 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP Préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 905,27 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur (se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 932,94 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié(e) avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(ère) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 961,27 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
170 1 986,77 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation

Niveau I	Employés. Ouvriers
175 2 013,77 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 2 032,41 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de Préparateur – vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 2 068,26 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 086,99 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 123,39 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agent de maîtrise
200 2 142,59 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 180,00 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing / communication
210 2 258,25 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 283,40 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing / communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 337,05 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial

Niveau II	Agent de maîtrise
240 2 378,37 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 417,58 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadre
300 3 101,93 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 420,60 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 739,19 €	Directeur (trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 4 055,95 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 | Champ d'application de l'accord

La présente grille des rémunérations s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros. Elle se substitue aux grilles antérieures.

Article 3 | Égalité dans les rémunérations

Les organisations représentatives dans la branche, signataires du présent avenant, souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

À ce titre, les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Ils insistent notamment sur les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Elles doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

En outre, ils rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, doivent se voir attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le

niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficier des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

Par ailleurs, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écart de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 4 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | *Formalités*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 23 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 99 du 19 juin 2023

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2350703M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNUHAB CFE CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur la formation professionnelle en intégrant dans son champ les actions de formation par apprentissage. En conséquence, le modèle de financement de la formation professionnelle a considérablement évolué : les entreprises sont dorénavant soumises au versement des contributions légales applicables en matière de formation professionnelle auprès des Urssaf.

Plusieurs nouveaux dispositifs ont été créés : le congé de transition professionnelle qui se substitue au congé individuel de formation, les actions de reconversion ou de promotion par alternance dites actions de « Pro-A » qui remplacent les périodes de professionnalisation, et les dispositifs existants ont été réformés : le compte personnel de formation, le plan de formation a été renommé plan de développement des compétences, le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage.

En outre, la loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique a profondément impacté le secteur de l'immobilier. Construire plus de logements, simplifier les normes, protéger les plus fragiles et mettre les transitions digitale et énergétique au service des habitants : telle est l'ambition de la loi dite « Elan ».

Par ailleurs, le secteur de l'immobilier est fortement impacté par un ensemble de mutations, en particulier la montée en puissance des nouvelles technologies, la transition digitale, énergétique et écologique. En effet, la transition digitale bouleverse l'ensemble de l'économie et plus précisément les outils et la relation client, ce qui impacte directement les besoins en évolution des salariés du secteur. La transition énergétique et écologique modifie la caractéristique des biens, les outils, les process et les métiers.

Afin d'intégrer ces nombreux changements, les partenaires sociaux représentatifs (ci-après dénommés « la branche ») ont décidé de procéder à la dénonciation de l'accord du 17 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses avenants du 17 novembre 2008, du 11 avril 2016, du 22 octobre 2019 et du 11 décembre 2019 ainsi qu'à la dénonciation de l'accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences et de conclure un nouvel accord.

Le présent accord annule et remplace les accords susvisés.

Par ailleurs, la convention collective nationale de l'immobilier comprend une annexe VII relative à la formation professionnelle qui traite de l'ensemble des sujets en la matière.

Y figurent, l'avenant n° 76 du 31 janvier 2019 portant sur la refondation des certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, gestionnaire locatif et gestionnaire de copropriété ainsi que l'avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant sur l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété, lesquels subsistent dans leurs dispositions en vigueur.

Il est précisé que les dispositions légales et réglementaires auxquelles il est fait référence dans le présent accord sont celles en vigueur à la date de publication de l'accord, telles qu'elles résultent notamment de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.

La branche a identifié huit axes de développement stratégiques :

- 1.** Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés ;
- 2.** Développer les trois axes de compétences des salariés : métier, relation client, autonomie et responsabilité ;
- 3.** Assurer la « mise à niveau » et le développement des connaissances des salariés sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales conformément à l'obligation de formation continue des professionnels de l'immobilier ;
- 4.** Maintenir et développer l'employabilité des salariés et plus particulièrement celle des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés à temps partiel ;
- 5.** Favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH) notamment par l'accès à la formation ;
- 6.** Veiller à ce que l'offre de formation soit adaptée tant dans son contenu que dans ses modalités aux besoins des entreprises et de leurs salariés et futurs salariés ;
- 7.** Assurer l'accompagnement des entreprises du secteur de l'immobilier et plus particulièrement de leurs salariés dans le cadre de la transition digitale, énergétique et écologique notamment par la mise en œuvre d'actions de formation dédiées ;
- 8.** Créer de nouvelles certifications répondant aux nouveaux enjeux du secteur de l'immobilier, notamment en matière énergétique, écologique et digitale.

À titre liminaire, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que, dès lors que l'entreprise s'est engagée dans la réalisation d'une action de formation, les salariés doivent pouvoir suivre l'intégralité de la formation jusqu'à son terme. De même, les salariés qui s'y sont engagés suivent avec assiduité la formation jusqu'à son terme. À cet égard, il est d'ailleurs précisé que lorsque

la formation se déroule sur le temps de travail habituel du salarié, celle-ci constitue un temps de travail effectif donnant lieu au maintien de sa rémunération par l'entreprise.

À travers cet accord, les partenaires sociaux se donnent comme objectifs de :

- 1.** Favoriser l'accès à la formation des publics prioritaires tels que définis ci-après :
 - les salariés âgés de 50 ans et plus ;
 - les salariés reconnus travailleur handicapé ;
 - les salariés n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par une certification de niveau 4 ;
 - les travailleurs de nuit ;
 - les femmes et les hommes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation ou en reprise de carrière.
- 2.** Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et maintenir leur employabilité, quelle que soit leur ancienneté et répondre aux besoins spécifiques des métiers notamment ceux en transformation ;
- 3.** Garantir une formation continue des salariés et favoriser leur montée en compétences ;
- 4.** Développer les contrats en alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation), plus spécifiquement pour faciliter l'insertion durable des jeunes et l'attractivité du secteur d'activité ;
- 5.** Favoriser l'accès aux parcours professionnels qualifiants, certifiants, et diplômants et ainsi le déroulement de la carrière professionnelle des salariés ;
- 6.** Assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation ;
- 7.** Rendre le salarié acteur de sa formation, notamment en facilitant l'articulation des différents dispositifs de formation ;
- 8.** Favoriser la transmission des savoirs et des compétences, notamment par les actions de tutorat.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation est un levier d'action essentiel dans la plupart des accords et des négociations engagées ou à venir dans la branche.

Par ailleurs, la branche rappelle que tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, aux grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et objectifs du plan de développement des compétences, est engagée.

Enfin, les parties signataires rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, celle-ci constituant, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre la discrimination, un facteur essentiel du développement de l'égalité femmes/hommes.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance mais aussi dans le cadre de la mise en œuvre des actions de formation professionnelle, notamment dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des compétences et de la mobilisation des comptes personnels de formation puis des actions de validation des acquis de l'expérience. Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Titre I^{er} L'action de formation professionnelle et ses modalités

La formation professionnelle et le défi des compétences constituent des enjeux primordiaux dans un contexte de mutation rapide et profonde de l'environnement des entreprises, à la fois

pour la compétitivité des entreprises ainsi que pour l'employabilité et la montée en compétences des salariés.

En complément de l'investissement des entreprises dans la formation, au travers notamment du plan de développement des compétences, les accords interprofessionnels et les réformes successives en matière de formation professionnelle ont renforcé progressivement l'autonomisation des individus dans leurs parcours professionnels et la mise en œuvre d'actions de formation. Notamment, le compte personnel de formation (CPF) constitue un outil au service des salariés, afin que chacun soit davantage acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et de la sécurisation de son parcours professionnel.

Par ailleurs, les démarches de co-construction de parcours de formation et de co-investissement pour des formations conciliant les besoins de l'entreprise et les attentes du salarié sont favorisées, notamment au travers de l'abondement du CPF ou de la réalisation par le salarié de formations en tout ou partie sur le temps de travail.

Article 1^{er} | Champ de la formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont, conformément à l'article L. 6313-1 du code du travail :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les actions de formation par apprentissage.

Article 2 | Objet des actions de formation

Les actions de formation ont principalement pour objet de :

- favoriser l'adaptation des salariés au poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- participer au développement de leurs compétences en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- contribuer au développement économique et culturel des salariés ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale des salariés ;
- réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadaptée ou devenue obsolète du fait de l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- permettre à toute personne sans qualification professionnelle ou sans contrat de travail d'accéder, dans les meilleures conditions, à un emploi.

Article 3 | Définition de l'action de formation professionnelle

Conformément à l'article L. 6313-2 du code du travail résultant de la loi « Avenir professionnel » susvisée, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé.

L'action de formation peut favoriser, notamment, l'adaptation au poste de travail, l'évolution et/ou le maintien de l'emploi. Elle peut participer au développement des compétences en lien ou non avec le poste de travail.

Elle est constituée outre des enseignements pédagogiques, d'un ensemble de dispositifs d'accompagnement et de suivi tels que le positionnement pédagogique adapté, l'évaluation des acquis...

Enfin, plusieurs modalités pédagogiques peuvent être combinées dans le cadre d'un même parcours : formation en présentiel, formation en tout ou partie à distance, formation en situation de travail.

Article 4 | Modalités pédagogiques

La branche rappelle qu'en complément des modalités pédagogiques traditionnelles telle que la formation en présentielle, la loi encourage désormais la mise en œuvre d'autres modalités pédagogiques que sont la formation distancielle et la formation en situation de travail (AFEST).

4.1. Action de formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne estimée ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation ;
- la mise en place d'un environnement favorable à l'appropriation du contenu de la formation.

4.2. Action de formation en situation de travail (AFEST)

La formation peut également être réalisée en situation de travail, notamment pour l'apprentissage des connaissances et des compétences spécifiques à l'entreprise.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail, telle que prévue à l'article D. 6313-3-2 du code du travail, comprend :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable :
 - d'un formateur externe et d'un tuteur en interne ;

ou

- d'un formateur désigné en interne pouvant exercer alors la fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Article 5 | L'accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle des salariés comprend notamment :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (« Pro-A ») ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP) ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés et en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la « Pro-A ».

Titre II Outils et actions concourant au développement des compétences

Sous-titre 1^{er} Outils permettant le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels

Article 1^{er} | Les dispositifs d'information et d'orientation

1.1. Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences, qualifications et aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche informent lors de leur embauche et à l'occasion de la réalisation des entretiens professionnels chaque salarié de l'existence de ce passeport d'orientation, de formation et de compétences et l'invitent à le renseigner étant précisé que celui-ci est accessible de manière dématérialisée sur le site Internet du CPF géré par la Caisse des dépôts et consignations (www.moncompteformation.gouv.fr).

Chaque salarié y recense les acquis de la formation initiale et ceux de la formation professionnelle continue : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

1.2. Le passeport prévention

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a créé le passeport de prévention afin de mieux prévenir les risques en santé et sécurité au travail. Ce passeport vise à prévenir ces risques pour les salariés en favorisant leur formation et en optimisant sa gestion par les employeurs.

Dans cette perspective, les entreprises de la branche informent lors de leur embauche et à l'occasion de la réalisation des entretiens professionnels chaque salarié de l'existence de ce passeport prévention et l'invitent à le renseigner étant précisé que celui-ci est accessible de manière dématérialisée sur le site Internet du CPF (www.moncompteformation.gouv.fr).

Chaque salarié y répertorie les attestations de formation, les certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail, permettant ainsi d'attester l'acquisition de ces compétences.

1.3. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle est une prestation gratuite relevant du service public d'orientation auquel peuvent recourir l'ensemble des salariés de la branche afin :

- d'être informés sur leur environnement professionnel et l'évolution des métiers sur le territoire ;
- de mieux connaître leurs compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informés des différents dispositifs qu'ils peuvent mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Le conseil en évolution professionnelle est délivré aux salariés de droit privé par :

- les opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences conformément aux règles de la commande publique, après avis du bureau du comité régional de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle ;

- l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) pour les salariés ayant le statut de cadre ;
- les organismes de placement spécialisés dénommés « Cap emploi » pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

Article 2 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

2.1. Objet des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ont pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ou d'un bloc de compétences d'une certification enregistrée dans ce répertoire.

2.2. Participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les frais liés à la participation des salariés à ces jurys peuvent être pris en charge par l'OPCO pour les entreprises de moins de 50 salariés au titre de la section plan de développement des compétences.

Les dépenses afférentes à ces participations couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires qui s'y rattachent ;
- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

Le niveau de prise en charge est déterminé chaque année par la CPNEFP.

2.3. Congé de VAE

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de 48 heures par session d'évaluation.

La durée de ce congé peut être augmentée par accord d'entreprise ou par accord individuel écrit accordé par l'employeur à un salarié.

Le salaire du salarié est maintenu pendant toute la durée de ce congé.

Article 3 | Le bilan de compétences

Les bilans de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leur aptitude et leur motivation afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Un bilan de compétences peut être proposé à tout salarié. Celui-ci peut également résulter d'une démarche individuelle. Il peut être réalisé dans le cadre des dispositifs d'accès à la formation que sont le CPF ou le plan de développement des compétences.

Article 4 | L'entretien professionnel et le bilan du parcours professionnel

À l'occasion de son embauche, chaque salarié est informé de la tenue régulière d'entretiens professionnels.

Lors de la réalisation des entretiens professionnels, les entreprises doivent transmettre les informations suivantes à leurs salariés :

- les modalités d'activation par leurs soins de leur CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et les modalités de renseignement du passeport d'orientation, de formation et de compétences ;

- le dispositif de VAE ;
- les modalités de délivrance du CEP.

4.1. Publics bénéficiaires

Les entretiens professionnels bénéficient à tous les salariés, sous réserve de la condition relative à l'ancienneté, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD et/ou CDI à temps complet ou partiel, contrat en alternance, etc.).

Les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé bénéficient d'une attention particulière lors de la réalisation des entretiens professionnels.

4.2. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel constitue l'outil d'orientation et de gestion des parcours professionnels des salariés.

Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle. Ces temps d'échanges permettent d'orienter le salarié en termes de qualifications et d'emploi notamment au regard des possibilités offertes dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas d'un entretien d'évaluation du travail ni de l'entretien professionnel de bilan du parcours professionnel réalisé tous les 6 ans et visé au II de l'article L. 6315-1 du code du travail et faisant l'objet des développements ci-après.

4.3. L'entretien de bilan du parcours professionnel

L'entretien de bilan du parcours professionnel a pour objet notamment de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Sans qu'aucune sanction ne soit encourue pour l'entreprise, cet état des lieux permet pour autant d'observer si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années du/des entretiens professionnels auxquels il a droit et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;

et/ou

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

et/ou

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La progression salariale s'analyse comme une évolution des éléments de rémunération (salaires, primes individuelles...), initiée par l'employeur, au travers d'une mesure d'évolution individuelle.

La progression professionnelle s'entend comme l'ensemble des savoirs mobilisés par le salarié, lui permettant de progresser et donc de valoriser le développement de son employabilité, notamment sur un CV. La progression professionnelle ne se limite pas à la mobilité professionnelle marquée par un changement de poste. Elle peut également se traduire par un élargissement des missions confiées au salarié tout en restant sur le même poste ou encore une montée en expertise sur l'une des missions du salarié. La progression professionnelle s'inscrit aussi dans les changements de poste, y compris positionnés au même niveau que précédemment mais impliquant le déploiement de nouveaux savoirs, ou en évoluant de niveau dans sa filière ou une autre filière.

En outre, cet état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a pu bénéficier d'au moins une formation non obligatoire au titre de la période considérée.

4.4. Les entretiens professionnels de reprise

À titre exceptionnel et quelle que soit la date du dernier entretien professionnel, l'entretien professionnel de reprise est proposé de façon systématique dans les cas suivants :

- un retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation ;
- un retour de longue maladie prévu à l'article L. 3241 du code de la sécurité sociale ;
- après un congé sabbatique ;
- au retour d'un congé de proche aidant ;
- à l'issue d'un mandat syndical ;
- à l'issue d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail.

À l'initiative du salarié, cet entretien peut être organisé à une date antérieure à la reprise du poste.

À l'occasion de ces entretiens professionnels réalisés suite à une période de suspension du contrat de travail, un échange spécifique est réalisé s'agissant de l'éventuelle mise à niveau des compétences et savoir-faire du salarié concerné qui pourrait nécessiter la mise en œuvre d'une action de formation.

4.5. Périodicité de réalisation de l'entretien professionnel et de l'entretien de bilan du parcours professionnel

Concernant les entreprises de moins de 50 salariés : au moins un entretien professionnel est réalisé tous les trois ans étant précisé que tous les six ans, un entretien unique regroupant l'entretien professionnel et l'entretien de bilan doit être tenu.

■ Exemple : un salarié est embauché le 1^{er} janvier 2023. Son entretien professionnel devra être organisé au cours de l'année 2026. Un entretien unique regroupant l'entretien de bilan à 6 ans et l'entretien professionnel devra être réalisé au cours de l'année 2029 et en toute hypothèse, avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.

S'agissant de l'entretien professionnel, les managers peuvent proposer un ou plusieurs entretiens professionnels complémentaires en tant que de besoin au cours d'un cycle de six ans. De la même manière, chaque salarié peut solliciter la réalisation d'un ou plusieurs entretiens complémentaires. Une fois la demande formulée par écrit par le salarié auprès de son manager, ce dernier lui proposera la tenue d'un entretien dans les trois semaines suivant sa demande.

Concernant les entreprises de plus de 50 salariés : l'entretien professionnel est réalisé au moins une fois tous les deux ans, conformément au I de l'article L. 6315-1 du code du travail. Au cours de la sixième année d'ancienneté, un entretien unique regroupant l'entretien professionnel et l'entretien de bilan doit être tenu.

■ Exemple : un salarié est embauché le 1^{er} janvier 2023. Un premier entretien professionnel est réalisé au cours de l'année 2025 et un second au cours de l'année 2027. Un entretien unique regroupant l'entretien de bilan et l'entretien professionnel est réalisé au cours de l'année 2029 et en toute hypothèse, avant que le salarié n'atteigne les sept ans d'ancienneté.

4.6. Modalités d'organisation des entretiens professionnels, des entretiens de reprise et des entretiens de bilan du parcours professionnel

L'entreprise fait la promotion des entretiens professionnels et de leur suivi par des outils de communication et un accompagnement des équipes désignées pour réaliser ces entretiens professionnels.

L'ensemble de ces entretiens devront être réalisés pendant le temps de travail effectif. Il appartient à l'entreprise de déterminer les modalités d'organisation des entretiens professionnels, notamment aux fins de désigner les personnes en charge de leur réalisation.

Chaque entretien professionnel, peu importe sa nature, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

À cet égard, deux guides de préparation (salarié et entreprise) de réalisation des entretiens professionnels sont consultables sur le site Internet de l'OPCO EP (<https://www.opcoep.fr/>). Celui-ci contient des grilles permettant de réaliser et rendre compte des entretiens professionnels menés.

4.7. Manquement au dispositif des entretiens professionnels

S'agissant des entreprises de 50 salariés et plus, si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il avait le droit (entretiens prévus au cours du cycle de six années et entretiens de reprise, le cas échéant) et d'une action de formation non obligatoire au cours d'une période de 6 années, son CPF sera abondé de 3 000 euros.

Sous-titre 2 Alternance

Article 1^{er} | L'alternance

La branche accorde une importance toute particulière à l'intégration professionnelle des alternants et des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé par le biais de la formation en alternance.

En 2021, 15 764 nouveaux contrats d'apprentissage (+ 28 % par rapport à 2020) et 812 contrats de professionnalisation (+ 577 % par rapport à 2020), ont été conclus au sein de la branche de l'immobilier, représentant ainsi un total de 16 576 alternants. 4 119 contrats de plus qu'en 2020 ont donc été conclus.

De même, en 2022, 18 153 contrats d'apprentissage (+ 15 % par rapport à 2021) et 756 contrats de professionnalisation (- 6 % par rapport à 2021) ont été conclus au sein de la branche de l'immobilier, représentant ainsi un total de 18 909 alternants. 2 333 contrats de plus qu'en 2021 ont donc été conclus.

L'accueil des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage) contribue à l'amélioration de leur niveau de formation. Il constitue une voie privilégiée pour familiariser les alternants avec l'entreprise et envisager une éventuelle embauche si la période d'apprentissage ou de professionnalisation s'avère réciproquement positive.

La branche poursuivra ses partenariats avec les organismes de formation professionnelle et organismes publics correspondant aux métiers exercés dans les différentes entités du périmètre de l'accord.

1.1. Le contrat de professionnalisation

1.1.1. Objet des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications suivantes :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche ;

et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023 et au-delà en cas de prorogation, le contrat de professionnalisation peut également être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le salarié.

1.1.2. Publics bénéficiaires

L'insertion professionnelle des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale et des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus constitue un enjeu fondamental pour le maintien et le développement des compétences pour les salariés des entreprises du secteur.

Le contrat de professionnalisation est également accessible aux bénéficiaires de minima sociaux (revenu de solidarité active, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés) ou à l'issue d'un contrat aidé. Dans les DROM, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, il est ouvert aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

1.1.3. Durée du contrat de professionnalisation

Il est convenu que la durée du contrat de professionnalisation est portée à 24 mois maximum pour les publics préparant les certifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- les diplômes et titres enregistrés aux répertoires nationaux et spécifiques au secteur de l'immobilier (brevet de technicien supérieur [BTS], bac professionnel...) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par la CPNEFP de la branche de l'immobilier (accords du 11 décembre 2002, du 1^{er} avril 2004, du 31 janvier 2019 et du 15 décembre 2021) ;
- les diplômes et titres non spécifiques conduisant à un métier exercé au sein du secteur et figurant sur la liste tenue à jour par la CPNEFP.

Il est convenu, également, que la durée de formation, s'inscrivant dans des actions d'évaluation et d'accompagnement, d'enseignements généraux, professionnels et technologiques, peut être portée à 35 % maximum de la durée du CDD ou de la période de professionnalisation du CDI, pour les certifications prioritaires mentionnées ci-dessus.

L'action de professionnalisation peut enfin être portée à 36 mois s'agissant des salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé.

1.1.4. Rémunération

Les titulaires de contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction de leur âge en application des dispositions de l'article L. 6325-8 du code du travail.

1.1.5. Financement

La loi a instauré le principe de la gratuité de la formation pour le bénéficiaire. Ainsi les organismes de formation ne peuvent conditionner l'inscription d'un salarié en contrat de professionnalisation au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCO désigné par la branche sur la base d'un forfait horaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques, rémunération du salarié pendant les périodes de formation théorique, ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, restauration et/ou d'hébergement (informations à retrouver sur le site Internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

Les travaux de la CPNEFP permettent de définir des niveaux de prise en charge différents selon les qualifications visées.

1.1.6. Fonction tutorale

Le tuteur, seul ou, le cas échéant, au sein d'une équipe tutorale, a notamment pour missions :

1. d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui, dans l'entreprise, participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation, des contrats

d'apprentissage, des périodes de professionnalisation, de stages de la formation initiale ou de stages de la formation professionnelle ;

2. d'organiser avec les salariés intéressés, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;

3. de veiller au respect de leur emploi du temps et aux activités qui leur sont confiées ;

4. d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;

5. de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Le tuteur doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, il est donc rappelé que les agents commerciaux ne peuvent être désignés en qualité de tuteur.

Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de tutorat à ses tuteurs dont il fixe librement les modalités (quantum, temporalité, etc.).

1.1.7. Aide à la fonction tutorale

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives suivantes (1 + 2) :

1. le tuteur a une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;

2. le tuteur a :

– soit suivi une formation à la fonction tutorale ;

– soit exercé effectivement un tutorat ou encadré un apprenti au cours des 2 dernières années.

La prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCO n'est pas une condition pour disposer du statut de tuteur.

1.2. L'apprentissage

1.2.1. Objet des actions de formation par apprentissage

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des salariés, ayant satisfait à l'obligation scolaire, 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 RNCP.

1.2.2. Publics bénéficiaires

Ce contrat est notamment ouvert aux :

– personnes âgées de 16 à 29 ans révolus ;

– jeunes âgés d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ;

– jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile ;

– personnes en situation de handicap sans limitation d'âge ;

– personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie sans limitation d'âge.

1.2.3. Rémunération

L'employeur s'engage à rémunérer l'apprenti conformément à la législation en vigueur et à lui donner les moyens nécessaires à la réalisation des missions confiées.

L'apprenti s'engage pour sa part à suivre la formation avec assiduité et à travailler pour le compte de son employeur conformément aux missions confiées.

1.2.4. Financement par l'OPCO

Le législateur a instauré le principe de la gratuité de la formation pour l'apprenti. Ainsi les centres de formation d'apprentis (CFA) ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement par ce dernier d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge par l'OPCO au niveau de prise en charge fixé par les branches. Ce niveau est déterminé pour les contrats d'apprentissage en fonction du domaine d'activité du titre ou du diplôme visé et ce, conformément aux recommandations de France compétences. À défaut de fixation du niveau de la prise en charge par la branche ou de prise en compte des recommandations de France compétences, les modalités de détermination de la prise en charge sont définies par décret (informations à retrouver sur le site Internet de France compétences : <https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/> – et sur le site Internet de l'OPCO EP : <https://www.opcoep.fr/>).

1.2.5. Compétences professionnelles du maître d'apprentissage

L'employeur désigne pour chaque salarié en contrat d'apprentissage un maître d'apprentissage chargé de l'accompagner.

Ce maître d'apprentissage doit nécessairement avoir la qualité de salarié. En conséquence, les agents commerciaux ne peuvent être désignés en qualité de maître d'apprentissage.

Le cas échéant, l'employeur, dirigeant non salarié, peut remplir cette fonction de maître d'apprentissage, sous réserve de remplir les conditions de compétences professionnelles qui suivent.

Les conditions de désignation et de compétence professionnelle, le contenu et l'exercice des fonctions de maître d'apprentissage sont ceux définis par le code du travail. Ainsi, sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- 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 ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti. Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Il est rappelé que l'employeur a la possibilité de verser une prime de tutorat à ses maîtres d'apprentissage dont il fixe librement les modalités (quantum, temporalité, etc.).

1.2.6. Aide à la fonction tutorale

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'OPCO prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives suivantes (1+2) :

1. le maître d'apprentissage dispose des compétences professionnelles précisées ci-dessus ;
2. le maître d'apprentissage a :
 - soit suivi une formation à la fonction tutorale ;
 - soit exercé effectivement un tutorat ou encadré un apprenti au cours des 2 dernières années.

La prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale par l'OPCO n'est pas une condition pour disposer du statut de maître d'apprentissage.

1.2.7. Durée du contrat d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être conclu à durée déterminée, et sa durée correspond alors à la durée de la période d'apprentissage. Il peut également être conclu à durée indéterminée, la période d'apprentissage se déroulant alors au début du contrat.

Le contrat d'apprentissage permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en CFA pendant une période comprise entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de RQTH.

1.2.8. Suspension du contrat à durée indéterminée

Conformément aux dispositions de l'article L. 6222-13 du code du travail, lorsqu'un salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, ce contrat peut par accord entre l'employeur et le salarié, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

La durée de la suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l'obtention de la qualification professionnelle recherchée.

1.3. Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

1.3.1. Certifications éligibles à la « Pro-A »

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications visées en annexe 1.

1.3.2. Modalités de mise en œuvre de la « Pro-A »

1.3.2.1. Prise en charge de la rémunération

La rémunération ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles des salariés bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance sont également prises en charge par l'OPCO, dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance par heure.

La CPNEFP proposera à l'OPCO de réviser le niveau de prise en charge de la rémunération et des charges susvisées le cas échéant.

1.4. L'insertion des doctorants

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent l'importance de développer l'insertion des doctorants dans notre secteur. Les conventions industrielles de formation par la recherche « CIFRE » permettent, en développant la collaboration des entreprises de l'immobilier, de placer des doctorants dans un cadre professionnalisant et multiculturel. Ce cadre de recherche en alternance entre l'entreprise et le laboratoire d'accueil permet au doctorant d'acquérir un nouveau « savoir-être » favorisant son insertion dans l'emploi. Pour ces raisons, la branche souhaite développer le recours aux conventions CIFRE.

Article 2 | *Le tutorat*

Le tutorat permet la transmission par les salariés expérimentés, de leurs savoirs et savoir-faire, de leur expérience et de leurs méthodes de travail, à d'autres salariés (bénéficiaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation, stagiaires, nouveaux embauchés...).

Le tutorat est aussi une manière de pérenniser des savoir-faire, ainsi que la culture et les valeurs de l'entreprise. Il permet en outre de valoriser les compétences et l'expérience des salariés volontaires qui, en étant référents des nouveaux arrivants, favorisent leur intégration.

La branche entend développer le tutorat. Cet outil contribue au développement des parcours professionnels des salariés.

Plusieurs catégories de tutorat peuvent être mises en œuvre au sein des entreprises :

- le « tutorat de transmission des savoirs et des compétences seniors » : un salarié expérimenté accompagne un salarié plus novice en vue de lui permettre d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi et valider sa formation ;
- le « tutorat inversé » : il concerne le travail de transmission mais aussi d'appui pour qualifier quelqu'un d'autre sur un savoir longuement acquis, complexe, spécifique, rare, donc maîtrisé par quelques personnes seulement, voire par une seule.

2.1. Le tutorat de transmission des savoirs et des compétences seniors

Ce dispositif joue un double rôle d'intégration et de transmission de compétences. Il permet en effet de valoriser les compétences des salariés les plus expérimentés, la diversité de leurs profils et de leurs savoirs, tout en favorisant le transfert de l'expérience et du savoir-faire.

En outre ces missions contribuent au maintien des salariés âgés de 50 ans et plus dans l'emploi, et facilitent l'inclusion dans l'entreprise.

2.2. Le tutorat inversé

Dans la continuité du tutorat indiqué à l'article précédent, si la dimension « métier, culture et valeurs d'entreprise » peut relever principalement de la transmission d'un « senior » vers un « junior », il peut exister des situations et des besoins conduisant à une transmission du « junior » vers le « senior » (type, maîtrise des nouvelles technologies), on parle alors de « tutorat inversé » favorisant la coopération entre générations.

2.3. L'organisation et l'accompagnement de la mission du tutorat

Le tutorat repose sur une démarche volontaire. La branche reconnaît l'investissement impliqué dans la fonction tutorale et s'engage à dégager des moyens pour faciliter le bon exercice de la mission de tuteur.

La mission tutorale est prise en compte dans l'organisation des activités de tuteur, en tant que charge de travail. Les missions du tuteur doivent être préalablement définies par le responsable hiérarchique du tuteur, d'une part afin qu'elles soient visibles et identifiées comme un rôle spécifique à valoriser dans le cadre de l'évolution professionnelle, d'autre part pour que l'implication induite soit prise en considération.

Les tuteurs sont désignés parmi les salariés identifiés, respectant les critères ci-dessous :

- professionnel reconnu dans son métier, le tuteur doit avoir exercé l'emploi du tuteuré ou un emploi proche ;
- le tuteur doit disposer du savoir-faire et des connaissances requises pour la prise en charge du tuteuré ;
- le tuteur doit faire preuve de compétences reconnues pour ces missions d'enseignement (pédagogie, écoute, empathie, bonnes capacités de communication) ;
- le tuteur doit avoir une ancienneté dans son métier d'au moins 2 ans.

Aucune notion d'âge, de temps de travail ou de classe d'emploi n'est prise en compte dans la sélection des tuteurs, ce qui prime est l'expérience, la maîtrise d'un savoir et de compétences.

Le salarié tuteur pourra exercer sa fonction au maximum auprès de deux salariés en formation dans le même temps.

L'accompagnement à la mission de tutorat se fait à travers :

- des programmes de formation spécifiques ;
- la création de réseaux de tuteurs ;
- la mise en place d'ateliers de co-développement, si cela s'avère nécessaire, à l'intérieur desquels les tuteurs peuvent partager leurs problématiques et réfléchir ensemble à la construction de solutions.

Sous-titre 3 Dispositifs d'accès à la formation

Article 1^{er} | Le plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

1.1. Bénéficiaires

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée, que leur durée de travail soit à temps complet ou partiel, ainsi qu'aux publics prioritaires tels que définis par le préambule.

1.2. Réalisation des formations pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou en application d'une convention internationale, constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

S'agissant des salariés en temps partiel, il est précisé que lorsque pour les besoins d'une formation obligatoire, le salarié est amené à se former en dehors de son temps de travail habituel, il est fait application de la législation relative aux heures complémentaires. Toutefois, cette rémunération complémentaire ne pourra excéder 14 heures par an et 42 heures sur un cycle de 3 ans, sauf disposition plus favorable prévue par accord d'entreprise ou de groupe ou par accord des parties.

Les actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences peuvent être effectuées pendant le temps de travail, avec dans cette hypothèse l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération du salarié.

Le cas échéant, les frais de séjour, de restauration et de déplacement afférents à des formations réalisées sur le temps de travail sont pris en charge par l'employeur, conformément à la réglementation applicable aux frais professionnels.

Certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent également être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires. Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'OPCO peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

En outre, à défaut de prise en charge par l'OPCO, l'entreprise rembourse dans la limite d'un plafond de 70 euros TTC par jour et sur présentation de justificatifs les frais exposés par le salarié au titre de la garde d'un ascendant ou d'un enfant en situation de handicap, rattachés au foyer fiscal, dès lors que la formation est suivie en dehors du temps de travail.

Chaque entreprise peut solliciter une prise en charge de ces frais auprès de l'OPCO, au titre de la contribution conventionnelle.

1.3. Financement

Au titre de la section financière « Plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », l'OPCO peut prendre en charge les coûts des actions de formation du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié en formation et des frais annexes pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'OPCO.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent financer directement leur plan de développement des compétences à moins qu'elles n'aient réalisé un versement volontaire à ce titre auprès de leur OPCO.

Article 2 | Les actions de formation à l'égard des encadrants du salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé

Les tuteurs, maîtres d'apprentissage, managers ou les RRH pourront bénéficier d'une formation afin d'être sensibilisés et formés sur le thème du handicap et ainsi favoriser l'insertion professionnelle et le suivi d'un salarié, d'un alternant ou stagiaire reconnu en qualité de travailleur handicapé.

Le cas échéant et s'agissant d'un manager, un accompagnement complémentaire pourra être dispensé si nécessaire en cas d'intégration d'un salarié reconnu en qualité de travailleur handicapé au sein de son équipe.

Ces formations sont réalisées sur temps de travail et donnent donc nécessairement lieu à maintien de la rémunération.

Leurs modalités de prise en charge sont définies chaque année par la section paritaire professionnelle (SPP) intervenant auprès de l'OPCO EP. À défaut de prise en charge de tout ou partie de ces formations par l'OPCO EP, ces dernières demeureront à la charge des entreprises concernées.

La page Internet suivante recense les informations relatives aux actions de formation tenues à l'égard des encadrants du salarié reconnu travailleur handicapé : <https://branchedelimmobilier.fr/handicap/sous-page-handicap-1/>

Article 3 | Le compte personnel de formation (CPF)

3.1. Principes généraux

Le CPF concerne tous les actifs et fait partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA). Il est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et n'est fermé qu'au décès de la personne. Il cesse toutefois d'être alimenté lorsque son titulaire liquide l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le CPF est un compte individuel dont le suivi des droits est géré par un organisme extérieur à l'entreprise et commun à l'ensemble des bénéficiaires du CPF : la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Le bénéficiaire du CPF a accès à son compte via un site Internet dédié : www.moncompteformation.gouv.fr.

Le salarié doit procéder lui-même à l'activation de ce compte. Ce compte permet au salarié de connaître ses droits à CPF.

Le CPF a pour objet de donner à chacun les moyens d'acquérir ou développer des compétences et de sécuriser son parcours professionnel tout au long de la vie professionnelle.

3.2. Formations éligibles

Pour qu'une formation soit éligible au CPF, elle doit être sanctionnée soit :

- par une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- par une attestation de validation de bloc de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- par une certification ou habilitation professionnelle enregistrée au répertoire spécifique (RS) comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises mentionnées ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et pérenniser l'activité de celle-ci ;
- 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 ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger dans les conditions fixées à l'article L. 6323-6.

3.3. Alimentation

3.3.1. Principe

L'alimentation du CPF s'entend pour toute personne active – de l'entrée sur le marché du travail jusqu'au départ à la retraite – conformément à la législation en vigueur, en fonction du temps travaillé au regard du droit privé.

Une personne ayant sur l'année une activité à temps complet ou égale à au moins la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, bénéficie de 500 € par année de travail dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Conformément aux dispositions des articles L. 6323-11-1 et R. 6323-3-1 du code du travail, le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche et qui a effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année voit son CPF alimenté à hauteur de 800 € par année de travail, dans la limite d'un plafond total de 8 000 €.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

3.3.2. Alimentation par le compte d'engagement citoyen (CEC)

Le compte d'engagement citoyen (CEC) recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire dans les conditions fixées par le code du travail. Il permet d'acquérir notamment des droits à formation inscrits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités et financés par l'État.

Pour chacune des activités bénévoles ou de volontariat, les dispositions légales et réglementaires définissent la durée nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de bénévolat associatif de 200 heures, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association pour les activités de bénévolat associatif. Ces activités doivent être exercées par un bénévole siégeant dans l'organe d'administration ou de direction d'une association ou participant à l'encadrement d'autres bénévoles.

La durée minimale nécessaire à l'acquisition de droits inscrits sur le CPF est, pour les activités de volontariat et de bénévolat de :

- 6 mois continus pour le service civique ;
- 90 jours pour la réserve militaire opérationnelle ;
- 5 ans continus d'engagement pour la réserve citoyenne de défense et de sécurité ;
- 5 ans pour la réserve communale de sécurité civile ;
- une durée d'emploi de 30 jours pour la réserve sanitaire ;
- 5 ans pour l'activité de sapeur-pompier volontaire ;
- 1 an continu d'engagement ayant donné lieu à au moins 25 interventions pour la réserve citoyenne de l'Éducation nationale ;
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 75 vacations par an pour la réserve civile de la police nationale ;
- 3 ans continus d'engagement ayant donné lieu à la réalisation de 350 heures par an pour la réserve citoyenne de la police nationale ;
- au moins 80 heures d'activité annuelle pour la réserve civique et ses réserves thématiques.

Pour les personnes répondant aux conditions définies ci-dessus et déclarant leurs activités bénévoles ou de volontariat, leur CPF est alimenté dans les conditions légales et réglementaires.

Les salariés exerçant des activités bénévoles ou de volontariat ouvrant droit à une alimentation du CPF peuvent utiliser ces heures après les droits inscrits au titre d'une activité professionnelle. Toutefois, seuls les droits acquis au titre du compte engagement citoyen peuvent financer les actions destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique, ainsi qu'aux sapeurs-pompiers volontaires, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

3.4. Abondement du CPF

Afin de faciliter l'accès à des formations dans le cadre du CPF, l'entreprise peut abonder le compte des salariés si celui-ci est insuffisant.

La formation concernée doit avoir lieu sur le temps de travail et être en lien avec l'emploi exercé par le salarié ou porter sur la lutte contre les discriminations, conformément au décret n° 2020-1259 du 14 octobre 2020.

Les salariés pouvant bénéficier d'un tel abondement sont notamment :

- les salariés reconnus travailleur handicapé ;
- les personnes âgées de 50 ans et plus ;
- les tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
- les chargés de recrutement, sous réserve d'un accord d'entreprise en ce sens.

En outre, afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises sont invitées à pratiquer des abondements supplémentaires à l'égard des femmes et des hommes en retour de congé maternité ou de congé de parentalité et/ou en situation de reprise de carrière.

Enfin, la branche rappelle que des abondements particuliers sont prévus par les dispositions légales en vigueur, s'agissant des situations suivantes :

- au titre de la reconversion professionnelle, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle atteinte d'une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 % peut bénéficier d'un abondement de son CPF ;
- le salarié licencié suite à un refus de modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de performance collective, bénéficie d'un abondement de son CPF ;
- le CPF du lanceur d'alerte ayant été sanctionné par son employeur et des personnes l'ayant aidé, fait l'objet d'un abondement.

3.5. Financement

Les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par la CDC depuis le 1^{er} janvier 2020 sur base du crédit d'euros disponible sur le CPF de son titulaire. En cas de reste à charge, le salarié peut le financer sur ses deniers personnels ou solliciter un abondement complémentaire de son CPF auprès de son employeur qui a le droit de le refuser.

3.6. Modalités de mise en œuvre

L'utilisation des droits à CPF pour suivre une action de formation relève de l'initiative du bénéficiaire. Il lui appartient de se connecter directement sur son CPF.

Lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au crédit d'euros disponible sur le compte, l'employeur peut accorder un abondement en droits complémentaires afin d'assurer le financement de la formation.

Le CPF peut être utilisé pour suivre une action de formation sur le temps de travail ou en dehors du temps de travail.

Conformément aux dispositions de l'article D. 6323-4 du code du travail, le salarié qui souhaite mettre en œuvre son CPF en tout ou partie pendant le temps de travail adresse sa demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au moins 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure moins de 6 mois ;
- au moins 120 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci dure 6 mois ou plus.

La demande est formulée par tous moyens permettant de conférer une date certaine.

Elle mentionne :

- l'intitulé de la formation ;
- l'organisme de formation ;
- la durée de la formation ;
- les dates de début et de fin de la formation ;
- les heures de formation situées pendant le temps de travail ;
- le coût de la formation ;
- le lieu de formation.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse au salarié. À défaut de réponse dans le délai de 30 jours, la demande est réputée acceptée.

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, l'accord de l'employeur n'est pas requis. À la demande du salarié, l'employeur peut, s'il le souhaite, participer au financement de la formation en dehors du temps de travail.

Pendant le temps de formation en dehors du temps de travail, le salarié ne perçoit aucune rémunération mais bénéficie du maintien de sa protection sociale.

3.7. Projet coconstruit entre le salarié et l'entreprise

Lorsque le salarié et son employeur conviennent d'un commun accord d'un projet de formation dans le cadre de la mobilisation du CPF, un abondement en droits complémentaires devra être accordé en tant que de besoin, par l'employeur pour accompagner son salarié et ce, afin de faciliter son départ en formation.

Cet abondement correspond *a minima* au montant restant à la charge du salarié étant précisé que cet abondement s'inscrit dans la limite du crédit d'euros disponible à titre principal sur le compte CPF du salarié concerné.

Cet abondement s'inscrit dans le cadre de l'investissement formation au titre du plan de développement des compétences de l'entreprise.

Lorsque les horaires de la formation interviennent pendant le temps de travail habituel du salarié concerné, l'employeur accorde une autorisation d'absence à son salarié et maintient sa rémunération habituelle.

La formation choisie, le montant de l'abondement complémentaire accordé par l'entreprise ainsi que les modalités de départ en formation sont convenus dans le cadre d'un courrier établi en double exemplaire signé des deux parties dont un est remis au salarié. Il peut être également convenu de l'insertion d'une clause de dédit formation dont un modèle figure en annexe jointe au présent accord.

3.8. Mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle

Le CPF de transition a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Le salarié bénéficie d'un congé de transition professionnelle lorsqu'il suit sa formation en tout ou partie durant son temps de travail :

- le salarié doit justifier d'une ancienneté de 24 mois en qualité de salarié discontinu ou non, au sein ou non de la même entreprise et justifier également de 12 mois d'ancienneté dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs ;
- il n'y a pas d'ancienneté minimale pour les salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé ou pour le salarié licencié pour inaptitude ou pour motif économique et qui n'a pas suivi une action de formation entre le moment de son licenciement et celui de son réemploi ;
- le salarié doit présenter une demande de congé (autorisation d'absence) à son employeur par écrit dans les délais suivants :
 - 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
 - 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à 6 mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

L'employeur doit répondre dans les 30 jours et ce dernier ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté.

Cependant l'employeur peut différer le congé pour des raisons de service ou en cas d'absences simultanées supérieures à un pourcentage prévu par l'article R. 6323-10-1 du code du travail applicable au jour de la signature de l'accord.

Après avoir obtenu l'autorisation d'absence de son employeur, les demandes de financement sont à adresser par le salarié à l'association régionale de transition professionnelle (ATPro) du

lieu de résidence principale ou de travail. Les documents sont disponibles sur le site Internet de l'ATPro compétente.

L'ATPro mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié pour la prise en charge de son projet de transition professionnelle. Sont pris en charge : les frais pédagogiques et de validation des compétences, les frais annexes, et la rémunération, les cotisations de sécurité sociale et charges légales et conventionnelles.

Article 4 | La préparation opérationnelle à l'emploi

La préparation opérationnelle à l'emploi permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi (POE individuelle) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POE collective). Ce dispositif constitue ainsi un outil privilégié pour les entreprises pour faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires.

Il appartient à l'OPCO de mobiliser tous budgets disponibles pour favoriser la mise en œuvre des formations dans le cadre de la POE, qu'elle soit mobilisée à titre individuel ou collectif par l'entreprise conformément aux dispositions légales.

4.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La POEI est un outil particulièrement adapté aux micro-entreprises dans leur processus d'embauche.

En effet, elle permet à un demandeur d'emploi ou à un salarié recruté en contrat à durée déterminée ou indéterminée en contrat unique d'insertion, de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

L'offre d'emploi est située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

Dans le cadre de la POEI, la formation est financée par Pôle emploi. L'OPCO dont relève l'entreprise concernée peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et avec l'OPCO, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

4.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi et salariés recrutés en contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en contrat unique d'insertion de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés. Les partenaires sociaux demandent au conseil d'administration de l'OPCO d'identifier ces besoins en lien avec le comité d'orientation et de suivi paritaire, dans les conditions définies par le code du travail.

4.3. Rémunération du salarié

Dans le cadre de la POE, la rémunération du salarié recruté est maintenue par l'employeur.

Elle peut être prise en charge par l'OPCO, l'État ou Pôle emploi, déduction faite des aides financières et exonérations de cotisations sociales dont bénéficie l'employeur au titre du contrat mentionné au premier alinéa.

4.4. Embauche à l'issue de la POE

Le contrat de travail qui peut être conclu à l'issue de la POEI ou POEC est :

- un contrat à durée indéterminée ;

- un contrat de professionnalisation d’une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d’apprentissage d’une durée minimale de 12 mois ou ;
- un contrat à durée déterminée d’une durée minimale de 12 mois.

Article 5 | *Transition collective*

L’objet du dispositif « Transition collective » est de permettre aux entreprises connaissant des difficultés ou souhaitant anticiper les évolutions du marché du travail, de permettre à leurs salariés dont les emplois sont menacés de se reconvertir sur un métier différent, pour lequel il existe un besoin de recrutement dans la région concernée. La liste des métiers porteurs existants dans la région est établie par les associations « ATPro ».

L’employeur souhaitant mettre en place le dispositif « Transition collective » doit conclure un accord dit de Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), lequel identifie les emplois menacés ou fragilisés qui pourraient s’inscrire dans le cadre du dispositif « Transition collective ».

Suite à la conclusion de cet accord, une réunion d’information est organisée par l’employeur et animée soit par un opérateur du « Conseil en évolution professionnelle », lequel désigne le service public régional de l’orientation, soit par une association ATPro, afin d’informer les salariés concernés sur le dispositif de « Transition collective ».

Par la suite, le salarié souhaitant s’inscrire dans ce dispositif prend contact gratuitement avec un conseil en évolution professionnelle qui l’aide à établir un projet de reconversion.

La ou les actions de formation qui s’inscrivent dans ce projet de reconversion sont financées par l’entreprise et par l’État, dans la limite de 24 mois ou 2400 heures, dès lors qu’elles aboutissent soit à :

- une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- l’acquisition d’un ou plusieurs bloc(s) de compétences d’une certification enregistrée au RS ;
- la valorisation de l’acquis et de l’expérience (VAE). Ainsi, par dérogation aux règles applicables aux projets de transition professionnelle, il est possible de prendre en charge plusieurs actions de formation certifiantes dans le cadre d’un parcours de transitions collectives.

Il est précisé que le salarié qui souhaite bénéficier d’un congé afin de réaliser son parcours de transition collective durant son temps de travail doit respecter les règles de demande de congé applicables aux projets de transition professionnelle et fixées aux articles R. 6323-10 et suivants du code du travail.

Il doit ainsi présenter une demande de congé par écrit, au service des ressources humaines, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l’action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d’au moins six mois ;
- 60 jours avant le début de l’action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d’une durée inférieure à six mois ou lorsque l’action de formation est réalisée à temps partiel.

Le salarié reçoit une réponse par écrit, dans le délai de trente jours suivant la réception de la demande de congé. En l’absence de réponse dans ce délai, l’autorisation est réputée accordée.

À l’issue de la réalisation de l’action de transition collective, le salarié peut démissionner de son poste de travail avant de s’orienter vers un poste en lien avec les nouvelles compétences acquises. S’il ne souhaite pas démissionner, le salarié retrouve un poste équivalent à celui occupé avant son départ.

Le dispositif de transition collective n'est pas cumulable avec les éventuels autres dispositifs de départ ou de reconversion professionnelle prévus dans le cadre des accords locaux de déclinaison de la GEPP ou tout autre dispositif similaire.

Article 6 | La formation en contexte de difficultés économiques

6.1. La formation en contexte de difficultés économiques conjoncturelles

L'OPCO peut prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, pour une durée maximale de deux ans.

Les coûts de formation envisagés sont ceux induits par l'obligation de formation professionnelle continue, telle que résultant du décret n° 2016-173 du 18 février 2016 relatif à la formation continue des professionnels de l'immobilier. Néanmoins, les salariés qui ne relèvent pas du décret n° 2016-173 du 18 février 2016 peuvent également en bénéficier sous réserve de l'avis favorable préalable de la CPNEFP.

Les « difficultés économiques conjoncturelles » concernent les situations suivantes :

- activité partielle et activité partielle de longue durée : les entreprises qui demandent la prise en charge des salariés dans le cadre du dispositif légal de l'activité partielle ou du dispositif de l'activité partielle de longue durée, proposent à chaque salarié concerné par les dispositions d'activité partielle ou activité partielle de longue durée un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilan à engager dans la période d'activité partielle ;
- les investissements induits par la transition écologique qui engendrent des difficultés économiques pour les entreprises concernées ;
- les périodes d'inflation d'une durée supérieure à 3 mois.

Outre ces situations spécifiques, la CPNEFP peut se réunir et acter d'une situation de difficultés économiques conjoncturelles démontrées par des indicateurs de marché relatifs à la branche.

6.2. Prévention du licenciement pour motif économique et accès à la formation

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique ou résultant d'un reclassement au sein de la même entreprise d'un salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, l'employeur assure, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'adaptation des salariés concernés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Lorsque le salarié concerné le demande, l'entreprise examine les conditions lui permettant de développer ses compétences. Dans ce cadre, elle peut, par exemple, envisager un abondement de son CPF.

Article 7 | Prime de diplôme

Le salarié en contrat de travail à durée indéterminée qui participe à une formation d'une durée au moins égale à 245 heures, quel que soit le dispositif de formation mobilisé, ou qui s'engage dans une validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'obtention d'un titre ou diplôme identifié sur la liste des certifications prioritaires et qui obtient le titre ou diplôme correspondant, peut percevoir suite à sa diplomation, une prime de diplôme prise en charge par son employeur.

Le montant de la prime de diplôme et son calendrier de versement sont fixés à la discrétion de l'employeur. Ils sont déterminés dans un courrier précisant les modalités de départ en formation.

Titre III Financement de la formation professionnelle au niveau de la branche

Article 1^{er} | *Contributions légales*

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le législateur a institué les différentes contributions légales participant au financement de la formation professionnelle et de l'alternance suivantes :

(Voir page suivante.)

Typologie de contribution	Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)		Solde de la taxe d'apprentissage	Contribution dédiée au financement du CPF pour les salariés embauchés en CDD	Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)			
	Entreprises de moins de 11 salariés	Entreprises de 11 salariés et plus			% d'alternants inférieur à 1 %	% d'alternants entre 1 % et 2 %	% d'alternants entre 2 % et 3 %	% d'alternants entre 3 % et 5 %
Entreprises concernées			Toutes les entreprises	Toutes les entreprises	Entreprises de 250 salariés et plus qui n'atteindraient pas : 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif annuel moyen, ou 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle sous réserve d'une progression de la proportion d'alternants d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.			
Taux en vigueur à la date de signature de l'accord	0,55 % de la MSBA ^[1] de contribution à la formation professionnelle.	1 % de la MSBA de contribution professionnelle. 0,59 % de la MSBA de taxe d'apprentissage.	0,09 % de la MSBA.	1 % de la MSBA des seuls salariés en CDD.	Entreprises < 2000 salariés 0,4 % de la MSBA	Entreprises > 2000 salariés 0,6 % de la MSBA	0,1 %	0,05 %
[1] Masse salariale brute annuelle.								

Ces contributions sont versées par l'ensemble des entreprises de la branche de l'immobilier auprès des URSSAF dans le cadre de leur déclaration sociale nominative mensuelle. La périodicité de déclaration et de versement est mensuelle pour la CFP, la contribution CPF - CDD, due le cas échéant, et la part principale de la taxe d'apprentissage. La périodicité de déclaration et de versement est annuelle s'agissant du solde de la taxe d'apprentissage et de la CSA, le cas échéant.

Article 2 | Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Conformément aux dispositions de l'article L. 6242-1 du code du travail, les entreprises de 250 salariés et plus peuvent être exonérées du versement de la CSA lorsqu'elles disposent d'au moins :

- 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation, salariés embauchés en CDI à l'issue d'un de ses deux contrats pendant l'année qui suit et/ou de personnes bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche), dans leur effectif annuel moyen ;

ou,

- 3 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle et que sa proportion d'alternants (salariés en contrat d'apprentissage et/ou contrat de professionnalisation) a augmenté d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente.

Article 3 | Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux ont souhaité instaurer depuis 2020 une contribution conventionnelle en complément du versement des contributions légales.

3.1. Objet et champ d'application de la contribution conventionnelle

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier sont débitrices de la contribution conventionnelle, nonobstant l'avenant conclu pour l'année 2023.

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement des compétences au sein de la branche et à la valorisation des métiers de l'immobilier, elle pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNEFP de l'immobilier ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- toute action pouvant participer au développement des compétences des salariés de la branche ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : actions collectives dans le cadre des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, plaquettes, vidéos, événementiels, relations écoles, etc.) ;
- des actions d'ingénierie pédagogique visant à la création, la refonte, le renouvellement de certifications tant professionnelles que diplômantes (certificats de qualification professionnelle créés paritairement par la branche professionnelle, diplômes, titres enregistrés ou à enregistrer au répertoire national des certifications professionnelles, certifications et habilitations enregistrées ou à enregistrer au répertoire spécifique, etc.) ;
- l'accompagnement des entreprises de la branche et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition digitale, écologique et énergétique ;
- etc.

La contribution conventionnelle pourra être mobilisée vers les publics prioritaires tels que définis dans le préambule.

Les partenaires sociaux conservent la possibilité de définir de nouvelles priorités d'affectation de cette contribution conventionnelle.

3.2. Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution conventionnelle est gérée dans une section comptable spécifique qui mutualise les versements des entreprises de la branche quels que soient leurs effectifs.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP de l'immobilier, dans la limite des plafonds annuels décidés par elle.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) de l'immobilier sur la base du chiffrage établi annuellement par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

Chaque entreprise de 50 salariés et plus peut bénéficier de prises en charge correspondant à 100 % de la contribution conventionnelle versée par ses soins en année N au titre de l'année N-1, sous réserve de demandes en ce sens au cours de l'année N.

L'intégralité des fonds issus de la contribution conventionnelle non engagés en année N sont réaffectés d'année en année et mobilisables suivant décision préalable de la CPNEFP.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés pour la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle de l'immobilier et que tout éventuel changement d'organisme collecteur entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds ainsi qu'un report sur l'année N+1 en cas de non-utilisation de la totalité des fonds N vers un organisme désigné par la CPNEFP, le cas échéant.

3.3. Taux de la contribution conventionnelle

Cette contribution est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche et elle est fixée comme suit :

Contribution conventionnelle	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
En pourcentage de la masse salariale brute annuelle	0,125 %	0,075 %	0,050 %	0,015 %

3.4. Durée et condition d'application

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir tous les 4 ans afin d'évaluer le dispositif mis en place et le cas échéant, modifier les modalités d'affectation et le taux de la contribution conventionnelle susvisée.

Article 4 | *Prise en charge financière de l'OPCO*

Toute dépense pouvant être prise en charge par l'OPCO dans les conditions décrites par le présent accord, est subordonnée à une demande préalable de prise en charge réalisée à l'initiative de l'employeur et à une acceptation expresse par l'OPCO, conformément aux règles de prise en charge adoptées par ce dernier.

Titre IV Les acteurs de la branche

Article 1^{er} | *La CPNEFP*

La CPNEFP, instance paritaire de concertation entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales de salariés, a été créée par les représentants de la branche profession-

nelle de l'immobilier par accord national professionnel du 27 novembre 1996 portant constitution de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

1.1. Composition

La CPNEFP est composée de trois membres maximum par organisation représentative salariale et patronale au niveau de la branche, désignés pour une durée de 4 ans.

La CPNEFP est présidée de façon paritaire par un bureau constitué d'un président et d'un vice-président désignés par chacun des collèges pour une durée de 2 ans, avec une alternance paritaire de la présidence tous les 2 ans.

1.1.1. Fonctionnement

La CPNEFP se réunit *a minima* 4 fois par an et en tant que de besoin sur invitation de son bureau paritaire.

Le bureau paritaire est chargé de l'animation des réunions de la CPNEFP.

Toute personne extérieure à la CPNEFP peut être conviée aux réunions à l'initiative de son bureau paritaire, notamment un ou plusieurs représentants de l'OPCO désigné par la branche. Ces personnes ne disposent bien évidemment pas du droit de vote.

Tous les votes ont lieu à main levée, étant précisé que les pouvoirs régulièrement constitués sont pris en compte.

Toute mesure doit obtenir, pour être adoptée, le vote d'une ou plusieurs organisations syndicales et patronales représentatives ayant recueilli plus de 50 % d'audience lors des dernières mesures de la représentativité syndicale et patronale.

1.1.2. Secrétariat

Le secrétariat est en charge notamment de la convocation, de l'ordre du jour et de la rédaction du compte rendu des réunions de la CPNEFP.

Il s'assure du bon fonctionnement de la CPNEFP. Il a également pour mission le suivi opérationnel des décisions prises en CPNEFP.

Il est assuré par une personne désignée par le collège patronal et habilitée *de facto* par les membres de la CPNEFP à participer aux travaux des réunions sans pour autant disposer d'un droit de vote.

Le secrétariat est joignable à la boîte postale suivante : COPI / CPNEFP de la branche de l'immobilier – BP 30850 - 75828 et/ou à l'adresse mail suivante : celine.veneroni@branchedelimmobilier.fr.

1.2. Attributions

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- définir des orientations prioritaires de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle et, plus particulièrement, en matière d'observations prospectives des métiers et des qualifications, d'alternance, de formation et de certifications professionnelles de branche, et déterminer les moyens nécessaires à leur mise en œuvre ;
- définir des actions de formation prioritaires qui pourront faire l'objet d'un financement au titre de l'abondement du CPF ;
- rechercher des partenariats pour favoriser le développement de la formation professionnelle ;
- suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de la branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle ;

- définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche, avec l'appui technique de l'OPCO ;
- prendre des initiatives afin de pouvoir obtenir des pouvoirs publics les engagements nécessaires au développement de la formation professionnelle et de la formation par la voie de l'apprentissage ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche.

Par ailleurs, la CPNEFP peut décider de la réalisation d'études et d'enquêtes dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 2 | L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

2.1. Mise en place d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conformément aux principes issus de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, la CPNEFP a pour mission, sur un plan général, de promouvoir dans chaque branche la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi.

Ainsi, la CPNEFP a créé en 2008 un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, à compétence nationale, au sein de la branche professionnelle.

2.2. Missions de l'observatoire

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc à :

- 1.** Recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
- 2.** Identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur de l'immobilier ;
- 3.** Opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- 4.** Repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- 5.** Proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- 6.** Communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- 7.** Observer territorialement les enjeux.

2.3. Fonctionnement de l'observatoire

2.3.1. Mise en place et composition d'un comité paritaire de pilotage

L'observatoire est dirigé par un comité paritaire de pilotage composé des membres suivants :

- au titre du collège salariés, un membre titulaire et un membre suppléant pour chacune des organisations siégeant en CPNEFP et au titre du collège employeurs, un nombre égal de représentants titulaires et suppléants ;
- le comité paritaire de pilotage est présidé, dans le respect de l'alternance, par un membre de la CPNEFP assisté d'un vice-président, chacun appartenant à un collège différent. Comme pour la CPNEFP, la durée de chaque mandat est de 2 ans, le renouvellement s'effectuant au même moment que celui de la CPNEFP ;
- le comité paritaire de pilotage se réunit, sur convocation, au moins une fois par an ;
- il est tenu un procès-verbal des séances du comité paritaire de pilotage. Le secrétariat est assuré par l'OPCO.

2.3.2. Attributions du comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il prend en compte le programme de travail établi annuellement par la CPNEFP et participe à l'évaluation du coût des études et de la publication des résultats ;
- il garantit la méthodologie des études et des actions à mettre en œuvre et participe au choix des organismes appelés à intervenir dans les travaux d'enquête et d'analyse ;
- il valide les documents produits, donne son avis sur les résultats des travaux et présente ses préconisations à la CPNEFP aux échéances prévues et au moins une fois par an.

2.3.3. Appui technique et financement

Les travaux de l'observatoire (cartographie des métiers et des formations, diagnostics handicap et transition écologique, etc.) peuvent être financés par l'OPCO, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires mais également par l'intermédiaire de la contribution conventionnelle de la branche, si nécessaire. Des financements complémentaires pourront être recherchés, notamment au niveau régional et européen.

Article 3 | Désignation de l'OPCO EP

Vu l'accord du 28 février 2019 constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité.

Par le présent accord, les partenaires sociaux renouvellent leur volonté de désigner l'OPCO des entreprises de proximité dit OPCO EP pour les entreprises de la branche de l'immobilier.

3.1. Objet

Les partenaires sociaux de la branche de l'immobilier affirment leur volonté de garantir à leurs entreprises un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés à leurs spécificités.

Les entreprises de la branche participent pleinement au cycle de vie du bâtiment, cycle qui démarre avec la conception du projet immobilier, se poursuit avec la commercialisation et la gestion locative ainsi que la gestion de copropriétés comprenant à ce stade toutes les questions d'entretien courant de l'immeuble et la gestion des sinistres.

Les entreprises de la branche partagent des caractéristiques communes :

- une économie de proximité : un maillage territorial fort, une majorité de TPE accompagnées de quelques grands groupes qui participent au développement du tissu économique local avec une relation directe auprès des bénéficiaires finaux ;

- une politique emploi-formation partagée : un cœur de métier orienté vers le conseil et l'expertise au service de l'habitat, des niveaux de qualifications élevés, des passerelles/mobilités professionnelles existantes et un fort impact de la transition digitale ;
- un cadre réglementaire contraignant : une évolution législative et réglementaire permanente nécessitant une grande réactivité en termes de formation, une activité fluctuante liée aux dispositions fiscales, aux événements environnementaux et à la conjoncture économique.

Tenant compte de ces exigences plus de 101 333 stagiaires de la branche ont été formés ces 4 dernières années. Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité des travaux engagés et à venir visant à privilégier les logiques interbranches, les passerelles et la politique de certification.

Compte tenu de ces éléments, les parties signataires réaffirment la compétence de l'OPCO EP, un OPCO capable de prendre en compte les besoins des territoires, des consommateurs et d'assurer un service de proximité aux entreprises de la branche de l'immobilier.

3.2. Missions

Conformément à l'article L. 6332-1 du code du travail, l'OPCO a pour missions :

1. D'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
2. D'apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
3. D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
4. D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
5. De promouvoir les différentes modalités pédagogiques de formation existantes : en tout ou partie à distance, en situation de travail ;
6. De financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent harcèlement au sein des entreprises de moins de cinquante salariés ;
7. D'informer les entreprises sur les enjeux liés au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique, notamment par l'analyse et la définition de leurs besoins en compétences.

3.3. Fonctionnement

L'OPCO EP est composé :

- d'une présidence paritaire ;
- d'un bureau paritaire, composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, soit un total de 20 membres titulaires et 7 membres suppléants ;
- d'un conseil d'administration paritaire, composé d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés, soit un total de 60 membres.

En outre, un commissaire du gouvernement et un contrôleur général économique et financier assistent aux séances du conseil d'administration avec voix consultative.

4.1. Création et composition

Conformément à l'article 5.2.1 de l'accord national constitutif de l'OPCO EP en date du 27 février 2019 et à l'article 12 des statuts, le conseil d'administration peut décider, sur demande paritaire d'une ou plusieurs branches professionnelles (CPPNI ou CPNEFP), de la création d'une SPP pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans le champ de compétence de l'OPCO.

La CPNEFP de la branche de l'immobilier a décidé de la création d'une section paritaire professionnelle.

Cette dernière est composée conformément aux stipulations des articles 12 des statuts et 22 du règlement intérieur de l'OPCO EP, reproduits en annexe 4.

4.2. Fonctionnement

La SPP agit sous l'autorité du conseil d'administration et dispose, à ce titre, d'attributions en rapport avec ses domaines professionnels de compétences.

Ses modalités de fonctionnement sont précisées par les articles 12 des statuts et 23 du règlement intérieur de l'OPCO EP, reproduits en annexe 4.

4.3. Attributions

Conformément aux dispositions de l'accord national constitutif et des statuts de l'OPCO EP, la SPP a notamment pour missions, dans son champ d'attributions et dans le cadre des orientations définies par sa CPNEFP :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi qu'au titre de la contribution conventionnelle ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration, le cas échéant, les arbitrages nécessaires ;
- d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat d'apprentissage ;
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section ;
- de contribuer à des missions d'observation (études et recherches) selon les modalités définies par la CPNEFP, en lien avec l'OPMQ.

Les propositions de la SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'OPCO EP.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêt entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration, dans le respect des fonds budgétés.

Titre V Dispositions finales

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

Le présent accord vise les entreprises ainsi que leurs salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier (IDCC 1527).

Il est intégré à l'annexe VII de la convention collective nationale de l'immobilier.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues dans le présent accord, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3 | Extension de l'accord

Il est déposé au ministère du travail par le secrétariat de la commission paritaire, mandaté également pour en demander l'extension.

Article 4 | Révision ou dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

Article 5 | Consultation de l'accord

L'accord est consultable sur le site Internet de la branche : www.branchedelimmobilier.fr

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023.

Fait à Paris, le 19 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexes

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

Les partenaires sociaux décident de rendre éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, les certifications suivantes :

Libellé de la certification	RNCP	Date d'échéance de l'enregistrement
CQP – Négociateur immobilier	RNCP37149	14/12/2023
Manager des actifs et patrimoines immobiliers	RNCP35438	17/03/2026
Manager immobilier	RNCP34918	14/09/2023
Manager en ingénierie de la finance immobilière	RNCP24874	04/01/2024
Responsable d'affaires en immobilier	RNCP36662	01/07/2025
Responsable en gestion et négociation immobilière	RNCP36291	25/03/2024
Gestionnaire d'affaires immobilière	RNCP34761	23/07/2023
CAP – Gardien d'immeuble	RNCP586	01/01/2024
BAC Pro – Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités	RNCP34606	31/08/2025
BAC Pro – Métiers du commerce et de la vente Option B Prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	RNCP32259	01/01/2024
BAC Pro – Métiers du commerce et de la vente Option A Animation et gestion de l'espace commercial	RNCP32208	01/01/2024
BTS – Gestion de la PME	RNCP32360	01/01/2024
BTS – Support à l'action managériale	RNCP34029	01/01/2024
BTS – Management commercial opérationnel	RNCP34031	01/01/2024
BTS – Professions immobilières	RNCP14922	01/01/2024
BTS – Tourisme	RNCP35331	01/01/2024
BTS – Négociation et digitalisation de la relation client (NDRC)	RNCP34030	01/01/2024
DUT – Techniques de commercialisation	RNCP2927	01/01/2024
DUT – GEA	RNCP20702	01/01/2024
LP – Activités juridiques : métiers du droit de l'immobilier	RNCP30038	01/01/2024
LP – Métiers de l'immobilier : gestion et administration de biens	RNCP30123	01/01/2024
LP – Métiers de l'immobilier : gestion et développement de patrimoine immobilier	RNCP29783	01/01/2024
LP – Métiers de l'immobilier : transaction et commercialisation de biens immobiliers	RNCP30124	01/01/2024
LP – Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526	31/08/2025

Libellé de la certification	RNCP	Date d'échéance de l'enregistrement
Socle de connaissances et de compétences professionnelles (certificat CléA)	RS5080	27/01/2025
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (certificat CléA Numérique)	RS5616	24/11/2026

Annexe 2 Liste des certifications prioritaires

Formations spécifiques obligatoires :

- déontologie (Durée plafonnée à 2 heures) ;
- TRACFIN ;
- lutte contre la discrimination (durée plafonnée à 2 heures) ;

Formations cœur de métiers :

- la transformation numérique et digitale des entreprises ;
- gestion locative (y compris location saisonnière) ;
- gestion de copropriété (y compris déploiement des bornes de recharge) ;
- transaction location- vente ;
- revenu foncier ;
- IOBSP ; IAS ;
- techniques professionnelles et qualité de service (dont accueil, gestion des conflits, contentieux, communication et relation clients) ;
- expert amiable ou judiciaire en matière d'évaluations immobilières ;
- normes de sécurité du bâtiment ;
- pathologie du bâtiment ;
- rénovation énergétique / transition écologique (diagnostics, montages, financements, suivis...) ;
- comptabilité ; gestion ; fiscalité ;
- logiciels professionnels métiers ;
- commercial ;
- droit

Annexe 3 Modèle de clause de dédit formation

« [Prénom NOM] suivra du [date] au [date], à raison de [nombre] jours par mois en moyenne, sur une période de [durée] mois, une action de formation, avec pour intitulé [nom formation]. Cette formation est dispensée par [Nom organisme de formation], sis [adresse].

Le coût de cette action de formation sera entièrement pris en charge [à adapter, le cas échéant] par la société, s'élève à la somme de [coût] euros HT. Une copie de la facture acquittée sera adressée à [Prénom NOM] à l'issue de l'action de formation.

Les parties conviennent que cette action de formation s'inscrit dans le cadre du plan de développement des compétences de la société [à adapter, le cas échéant] et que les dépenses afférentes dépassent celles à sa charge au titre de son obligation légale ou conventionnelle de financement de la formation professionnelle.

En contrepartie de la prise en charge du coût de la formation par l'entreprise, [Prénom NOM] s'engage à rester au service de la société pendant une durée minimale de [durée à compléter] commençant à courir à la fin de la formation, soit jusqu'au [date à compléter].

En conséquence, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de [Prénom NOM] (démission, prise d'acte de la rupture du contrat de travail en produisant les effets) ou pour motif disciplinaire avant la fin de la période susvisée, [Prénom NOM] s'engage à verser à l'entreprise une indemnité de dédit correspondant à :

[Option 1 : dégressivité du montant de l'indemnité de remboursement] Un remboursement proportionnel au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration de la date susvisée, chacun de ces mois représentant [à compléter, par exemple 1/36^e, 1/24^e, 1/12^e] du coût de l'indemnité de remboursement.

Cette somme sera exigible à la date du [indiquer la date d'exigibilité, par exemple la date de départ effectif de l'entreprise]. Cette somme pourra être prélevée sur la fraction saisissable du salaire lors de l'établissement du solde de tout compte.

[Option 2 : indemnité de remboursement due en totalité] Si la rupture intervient pendant la durée de la formation, l'indemnité de remboursement correspond au coût réel de la formation pris en charge par la société, déduction faite des éventuels frais non facturés par l'organisme de formation du fait de l'abandon en cours de stage.

Cette somme sera exigible à la date du [indiquer la date d'exigibilité, par exemple la date de départ effectif de l'entreprise]. Cette somme pourra être prélevée sur la fraction saisissable du salaire lors de l'établissement du solde de tout compte.

Les parties conviennent que la présente clause et notamment les modalités de remboursement en cas de départ avant la période d'engagement, n'ont pas pour effet de priver [Prénom NOM] de sa faculté de démissionner et qu'elle est proportionnée aux efforts consentis par la société dans le cadre du financement de la formation du salarié en dehors de toute obligation légale ou conventionnelle. »

Annexe 4 Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019 et articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020

I. Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019

Article 12 | Sections paritaires professionnelles (SPP)

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Article 12.1 | Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des convention(s) collective(s) concernée(s) par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ces modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires ;

- d’analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d’apprentissage.
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d’administration de l’opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d’administration peut créer, conformément à l’article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l’opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L’opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

Article 12.2 | Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l’interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à part égale par l’U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l’interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d’entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l’accord constitutif de l’opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les deux ans, par un représentant d’un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n’assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d’au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l’opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d’action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu’à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n’excédant pas six mois, des actions d’évaluation et d’accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d’une durée minimale de douze mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l’initiative de cette rupture ;

- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

III. Articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020

Article 22 | Composition

Chaque section paritaire professionnelle est composée d'un maximum de 30 membres, sauf dérogation du conseil d'administration :

- pour le collège « salariés », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des convention(s) collective(s) concernée(s) par la section professionnelle ;
- pour le collège « employeurs », au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

S'agissant des SPP mono branche, deux représentants titulaires par organisation représentative de la branche dans le collège où elles sont les plus nombreuses et le même nombre dans l'autre collège à répartir entre les organisations sans exclure d'organisation représentative.

Chaque SPP ou SPP interbranches peut proposer au conseil d'administration de l'OPCO EP sa composition ; à défaut, les dispositions ci-dessus s'appliquent.

D'autre part, pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant, par organisation syndicale de salariés, issu du conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote, dès lors que ladite organisation n'est pas représentée au sein de la SPP.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Les membres titulaires et suppléants reçoivent la même documentation et ont accès aux mêmes informations.

Chaque organisation représentative est tenue de faire connaître par écrit à la présidence paritaire de l'OPCO EP la désignation nominative des membres titulaire(s) et suppléant(s) conformément à l'article 20.1 des statuts, ainsi que tout changement qui pourrait intervenir pendant la durée du mandat.

À leur entrée en fonction lors de leur désignation, les membres (titulaires et suppléants) de la SPP bénéficient d'une formation technico-juridique prise en charge par l'OPCO.

Cette formation est dispensée par un organisme externe ou par les équipes techniques de l'OPCO sous couvert d'un programme et de modalités d'organisation arrêtés par le bureau de l'OPCO.

Les renouvellements des mandats des membres des SPP interviennent au même moment que les mandats des membres du conseil d'administration.

Les mandats de président et de vice-président des SPP de l'OPCO EP sont d'une durée de 4 ans avec une alternance tous les 2 ans, renouvelés à la même période que les mandats du conseil d'administration.

Par ailleurs pour le collège « salariés », au renouvellement des mandats, un principe de rotation dans le collège entre organisations s'applique.

La présidence paritaire de la SPP a la charge de la convocation, de l'ordre du jour et de l'animation de la commission.

Article 23 | *Fonctionnement et tenue des séances*

La section paritaire professionnelle se réunit quatre fois par an.

La SPP peut se réunir en séance supplémentaire avec l'accord préalable du conseil d'administration ou du bureau.

La convocation, validée par la présidence paritaire de la SPP, est transmise aux membres un mois avant la réunion.

L'ordre du jour et les documents afférents sont transmis dans un délai de 8 jours ouvrés. Les votes ont lieu à main levée.

Les propositions de la section paritaire professionnelle sont prises à la majorité des membres présents ou dûment représentés. Si aucune proposition n'est validée à l'issue du vote, celle-ci est inscrite d'office à l'ordre du jour de la réunion la plus proche.

Dans le cadre du vote pour les organisations syndicales représentatives de salariés, le principe du poids de signature défini par décret s'applique, et ceci à défaut d'une proposition unanime de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ de la SPP concernée, la représentativité des organisations syndicales de salariés sera recalculée en cumulant le nombre de voix acquises, dans chacune des branches de la section paritaire, par organisation syndicale lors de la dernière pesée de la représentativité publiée. Le nombre de voix ainsi obtenu est divisé par le nombre de voix total valablement exprimées.

Chaque organisation obtient ainsi un poids de vote valable jusqu'à la pesée de représentativité suivante matérialisée par la parution du décret.

Le relevé de propositions, validé par le président et le vice-président, est envoyé à chacun des membres titulaires et suppléants dans un délai de 8 jours.

Le compte rendu de réunion est adressé aux membres sous un mois.

Le relevé de propositions et le compte rendu de réunion est transmis au conseil d'administration.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat des différentes sections paritaires professionnelles.

Il coordonne, sur les territoires, les opérations d'information auprès des entreprises et de mise en œuvre de la politique de formation spécifique à chaque branche.

Annexe 5 Sources

1. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
2. Loi n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique ;
3. Avenant n° 76 du 31 janvier 2019 portant sur la refondation des certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, gestionnaire locatif et gestionnaire de copropriété ;
4. Avenant n° 88 du 15 décembre 2021 portant sur l'actualisation des trois certificats de qualification professionnelle (CQP) relatifs aux métiers de négociateur immobilier, de chargé de gestion locative et de chargé de copropriété ;
5. Article L. 6313-2 du code du travail ;
6. Article D. 6313-3-2 du code du travail ;
7. www.moncompteformation.gouv.fr ;
8. Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ;
9. Article L. 6315-1 du code du travail ;
10. Article L. 3241 du code de la sécurité sociale ;
11. Article L. 1222-12 du code du travail ;
12. Article L. 1225-47 du code du travail ;
13. <https://www.opcoep.fr/> ;
14. <https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/> ;
15. Article L. 6222-7 du code du travail ;
16. Article L. 6222-13 du code du travail ;
17. Article L. 6323-11-1 du code du travail ;
18. Article R. 6323-3-1 du code du travail ;
19. Décret n° 2020-1259 du 14 octobre 2020 modifiant le décret n° 2016-173 du 18 février 2016 relatif à la formation continue des professionnels de l'immobilier ;
20. Article D. 6323-4 du code du travail ;
21. Articles R. 6323-10 et suivants du code du travail ;
22. Décret n° 2016-173 du 18 février 2016 relatif à la formation continue des professionnels de l'immobilier ;
23. Article L. 6321-1 du code du travail ;
24. Article L. 6242-1 du code du travail ;
25. Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
26. Accord du 28 février 2019 constitutif portant création de l'OPCO des entreprises de proximité ;
27. Article L. 6332-1 du code du travail ;
28. Article 5.2.1 de l'accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité ;

- 29.** Article 12 des statuts de l'OPCO des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- 30.** Articles 22 et 23 du règlement intérieur de l'OPCO des entreprises de proximité validé en conseil d'administration du 5 mars 2020 ;
- 31.** Article L. 2261-23-1 du code du travail.

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Accord du 23 mai 2023
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350730M

IDCC : 1580

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

FFC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FNP FO ;

CFE CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Il a pour objet de fixer :

- le montant des rémunérations mensuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 1 à 3 des entreprises précitées à compter du 1^{er} mai 2023 ;
- le montant des rémunérations annuelles minimales ainsi que leurs conditions d'application pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4 des entreprises précitées à compter du 1^{er} mai 2023.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du niveau 1 échelon 1 des grilles visées dans le présent accord, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Dans la branche de l'industrie de la chaussure, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Article 2 | **Montant des rémunérations mensuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 1 à 3. Application et vérification**

Montant des rémunérations mensuelles minimales

À compter du 1^{er} mai 2023, les rémunérations mensuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle minimale
1	1	1 747,20 €
	2	1 761 €
2	1	1 771 €
	2	1 789 €
	3	1 808 €
3	1	1 816 €
	2	1 832 €
	3	1 851 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (ou 151,67 heures par mois).

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures par semaine, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures par semaine, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Application et vérification

Les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance, ne bénéficient pas de ces rémunérations mensuelles minimales.

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a. Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b. Le montant de la garantie mensuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours de mois :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c. Chaque mois, l'entreprise vérifiera que le montant total des salaires, primes et accessoires versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie mensuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte.

Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées au salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie mensuelle.

Article 3 | Montant des rémunérations annuelles minimales pour les salariés dont le niveau est 4 à 6 ou dont la position est 1 à 4. Bénéficiaires. Application et vérification

Montant des rémunérations annuelles minimales

À compter du 1^{er} mai 2023, les rémunérations annuelles minimales sont définies conformément au tableau ci-après :

Niveaux 4 à 6

Niveau	Échelon	Rémunération annuelle minimale
4	1	22 253 €
	2	22 887 €
	3	24 789 €
5	1	25 030 €
	2	26 901 €
	3	28 971 €
6	1	29 252 €
	2	33 178 €

Positions 1 à 4

Position		Rémunération annuelle minimale
1	Échelon 1	31 040 €
	Échelon 2	33 340 €
2		38 437 €
3		44 614 €
4		52 851 €

Ces garanties sont établies pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou d'un forfait annuel de 218 jours.

Pour les entreprises pratiquant un horaire inférieur à 35 heures, elles seront à proratiser sur la base de l'horaire effectué.

Pour les entreprises pratiquant un horaire supérieur à 35 heures, elles devront intégrer les heures supplémentaires majorées du taux applicable à la durée de l'horaire effectué.

Pour l'année 2023 en cours, la rémunération annuelle minimale à respecter devra être calculée au prorata des mois de janvier à avril sur la base des précédents minima prévus par l'avenant du 14 octobre 2022 et des mois de mai à décembre sur la base des minima prévus par le présent avenant.

Bénéficiaires

Bénéficiaire de ces garanties annuelles de rémunération, les techniciens, agents de maîtrise et les cadres :

- inscrits aux effectifs à la date du 31 décembre 2023 ;
- et justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise à cette date, à l'exclusion des titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, comme les contrats d'apprentissage ou les contrats de formation en alternance.

Application et vérification

Pour l'application et la vérification de ces garanties :

a. Il sera tenu compte de tous les éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

b. Le montant de la garantie annuelle sera adapté et appliqué *pro rata temporis* en cas de survenance, en cours d'année :

- d'un changement de classement ;
- d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu conventionnellement le maintien intégral de la rémunération.

c. En fin d'année, l'entreprise vérifiera que le montant total des appointements et primes versés, susceptibles d'être pris en compte, aura bien été au moins égal à la garantie annuelle fixée ci-dessus, ou au montant calculé au *pro rata temporis* correspondant au temps de présence pris en compte. Au cas où cette vérification ferait apparaître que les rémunérations versées à un salarié sont inférieures à la garantie, l'entreprise versera un complément permettant d'atteindre la garantie annuelle.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

En effet, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale, à ancienneté et expériences égales, et dont les résultats sont équivalents.

En outre, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données sur :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Enfin, l'accord conclu par la branche de l'industrie de la chaussure le 21 décembre 2017 porte sur l'égalité professionnelle, la mixité et la parité entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Publicité et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail. À l'issue d'un délai de quinze jours, le texte du présent accord sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Paris, le 23 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Avenant du 23 mai 2023
à l'accord du 2 mars 2016
relatif à la classification professionnelle

NOR : ASET2350735M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CFE CGC Agro ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour finalité de compléter l'article 1.2 « Échelons » de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle (annexes I et II) dans l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

Compte tenu de l'objet de l'avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1.2 « Échelons »

Les partenaires sociaux complètent l'article 1.2 « Échelons » de l'accord du 2 mars 2016 relatif à la classification professionnelle dans l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) en insérant à cet article :

« Un ouvrier ou employé de niveau 1 échelon 1 intègre le niveau 1 échelon 2 au plus tard 15 mois à compter de son embauche au sein de l'entreprise.

Pour les ouvriers ou employés de niveau 1 échelon 1 ayant acquis une ancienneté d'au moins 15 mois au moment de la signature du présent avenant, le passage au niveau 1 échelon 2 s'effectue à compter du 1^{er} juin 2023 ».

Ainsi, l'article 1.2 précité est remplacé par un nouvel article 1.2 ainsi rédigé :

« Échelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe. La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les niveaux 2 à 5 comportent 3 échelons par niveau, les niveaux 1 et 6 ne comportent que deux échelons, les échelons 1 et 2.

Un ouvrier ou employé de niveau 1 échelon 1 intègre le niveau 1 échelon 2 au plus tard 15 mois à compter de son embauche au sein de l'entreprise.

Pour les ouvriers ou employés de niveau 1 échelon 1 ayant acquis une ancienneté d'au moins 15 mois au moment de la signature du présent avenant, le passage au niveau 1 échelon 2 s'effectue à compter du 1^{er} juin 2023.

Pour les cadres, la première position comporte deux échelons, les échelons 1 et 2. Les deuxième, troisième et quatrième positions ne comportent pas d'échelon.

L'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau de l'emploi.

L'échelon 2 correspond à une tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue complète et autonome de l'emploi, à la mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie. »

Article 2 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter du 1^{er} juin 2023.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

À l'issue d'un délai de quinze jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 23 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Protocole d'accord du 19 juin 2023
relatif aux rémunérations minimales pour 2023

NOR : ASET2350727M

IDCC : 1672

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FBA CFDT ;

UNSA banques assurance ;

CFE CGC assurance,

d'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 a) de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2023, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

Article 2 | Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord « Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord « Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1^{er} de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM – COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2023

(En euros.)

Classes	Montants
1	21 150
2	22 500
3	24 280
4	28 790
5	34 040
6	43 830
7	59 550

Protocole d'accord du 19 juin 2023
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2023

NOR : ASET2350728M

IDCC : 1679

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV

Assurances CFE CGC ;

FBA CFTD ;

UNSA Banques assurances

d'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992,

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2023, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord « Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord « Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

- le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.
- la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 | *Dispositions relatives aux départements régions d'outre-mer (DROM) et collectivités d'outre-mer (COM)*

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM – COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 | Revalorisation du Smic

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2023

(En euros.)

Classes	Montants
5	34 100
6	43 830
7	61 140

Brochure n° 3292 | Convention collective nationale

IDCC : 1979 | **HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS**

Accord du 2 février 2023
relatif au régime conventionnel de frais de santé

NOR : ASET2350753M

IDCC : 1979

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

SNRTC ;

GNI HCR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les salariés de la branche des hôtels cafés restaurants bénéficient d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé depuis le 1^{er} janvier 2011 (accord du 6 octobre 2010).

Ce régime constitue une avancée significative pour la protection sociale des salariés du secteur.

Construit sur le mécanisme de mutualisation, le régime a su s'adapter à la fois aux changements de cadre juridique des régimes de protection sociale, aux diverses évolutions législatives impactant les frais de santé et, plus récemment, à la crise sanitaire de la Covid 19.

Ainsi, la mutualisation a pleinement joué son rôle depuis 2011.

Afin de maintenir la pérennité du régime et d'accroître son impact en faveur des salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place :

- une garantie assistance ;
- un réseau de soins dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- un dispositif de degré élevé de solidarité.

Avec le degré élevé de solidarité, les partenaires sociaux entendent plus particulièrement instaurer des mesures ayant vocation à répondre à certaines problématiques de santé auxquelles peuvent être spécifiquement confrontés les salariés de la branche des hôtels cafés restaurants.

Compte tenu de ces changements importants, les partenaires sociaux ont procédé à la rédaction d'un nouvel accord, appelé à annuler et remplacer l'accord frais de santé du 6 octobre 2010 ainsi que ses avenants modificatifs n° 1 à 9 respectivement datés du 19 septembre 2012, 24 juin 2014, 26 octobre 2015, 31 mars 2017, 13 octobre 2017, 21 mars 2019, 11 juillet 2019 et 15 novembre 2019.

Chapitre 1^{er} Objet et mise en œuvre du régime

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

Entrent dans le champ d'application du présent accord l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10 B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2 | Objet du régime collectif obligatoire des salariés

Le présent accord a pour objet la définition des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de santé dont bénéficient *a minima* les salariés définis à l'article 5 et d'organiser les modalités de leur financement.

S'inscrivant dans le cadre de l'article L. 912-1-I du code de la sécurité sociale, les garanties collectives instaurées par le présent accord présentent un degré élevé de solidarité et comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif. Ces actions ou prestations sont exposées au chapitre V. Le degré élevé de solidarité est donc une composante indissociable des garanties frais de santé exposées au chapitre III.

Les garanties respectent les dispositions des articles 2 et 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, des articles 1^{er} et 2 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris pour l'application des articles 4, 9 et 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 précitée et des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

En cas de modification des dispositions rappelées ci-dessus, un avenant sera établi afin que les garanties prévues à l'article 13 restent conformes à ces dispositions.

Les entreprises doivent respecter l'intégralité des dispositions instaurées par le présent accord, en ce compris le degré élevé de solidarité.

En application des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, il est expressément stipulé qu'aucun système de garanties ne peut avoir pour conséquence de déroger aux dispositions du présent accord de manière moins favorable aux salariés, c'est-à-dire que les garanties d'assurance, les actions ou prestations relevant du degré élevé de solidarité, la garantie assistance et la cotisation patronale doivent toutes être au moins équivalentes.

Article 3 | Garanties collectives ou individuelles complémentaires et supplémentaires

Les salariés doivent pouvoir accéder, dans le cadre de contrats collectifs (obligatoires ou facultatifs) ou individuels d'assurance, à des garanties frais de santé supplémentaires, moyennant une tarification spécifique, et dont les prestations répondent aux exigences posées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Ces contrats doivent permettre, d'une part d'améliorer le niveau de couverture du régime conventionnel obligatoire des salariés, d'autre part d'étendre la couverture du salarié à son conjoint ou à défaut à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité « Pacs », à défaut son concubin, ainsi qu'aux enfants à leur charge (selon les définitions prévues par le contrat souscrit par l'employeur).

Chapitre II Adhésion des entreprises et affiliation des salariés

Article 4 | Couverture conventionnelle obligatoire des salariés

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur habilité en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis à l'article 5, les prestations d'assurance définies à l'article 10.

Quel que soit l'organisme assureur, le dispositif retenu devra également permettre aux salariés d'accéder aux actions et prestations relevant du degré élevé de solidarité définies au chapitre V.

Article 5 | Salariés bénéficiaires du régime

Sous réserve des dispositions des alinéas ci-dessous, bénéficie obligatoirement des garanties l'ensemble du personnel des entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Sont couverts les salariés exerçant leur activité sur le territoire français, y compris les départements et régions d'outre-mer, ainsi que les salariés exerçant leur activité hors de France dès lors qu'ils demeurent rattachés au régime français de sécurité sociale (détachement au sens de la sécurité sociale).

Les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Ces possibilités de dispense concernent les situations énumérées ci-après :

- les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée n'excédant pas un mois de date à date,
- les salariés à temps partiel et apprentis qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute.

Il est précisé que l'énumération des cas de dispense ci-dessus ne fait pas échec à l'application des cas de dispense de droit institués à l'article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Article 6 | Date d'effet des garanties

Pour les salariés bénéficiaires définis au premier alinéa de l'article 5, les garanties prennent effet, selon le cas :

- à la date d'embauche ;
- à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier d'une dispense d'affiliation, le cas échéant.

Article 7 | Périodes de suspension du contrat de travail

Sauf lorsque ces périodes donnent lieu à maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur, ou à versement d'un revenu de remplacement (par exemple : allocation d'activité partielle), ou à indemnisation de la sécurité sociale au titre d'une incapacité temporaire de travail ou d'une invalidité du salarié, les garanties du salarié sont suspendues lorsque son contrat de travail est suspendu, notamment à l'occasion :

- d'un congé sabbatique visé à l'article L. 3142-91 du code du travail ;
- d'un congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 3142-78 du code du travail ;
- d'un congé parental d'éducation visé à l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- ou en cas de tout congé sans solde légal du salarié visé par le code du travail.

La suspension intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle, et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Pendant la période de suspension de la garantie, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé. Toutefois, le contrat des garanties collectives souscrit par l'entreprise devra prévoir la faculté pour les salariés en période de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien de la garantie, d'obtenir le maintien de la garantie moyennant le paiement intégral de la cotisation (part patronale et part salariale) prévue pour l'ensemble des salariés.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra expressément rappeler cette faculté et ses conditions de mise en œuvre.

Le salarié devra formuler sa demande au plus tard un mois après le début du congé non rémunéré.

Article 8 | Cessation des garanties

L'obligation de couverture des employeurs cesse pour chaque salarié :

- en cas de cessation du contrat de travail notamment en cas de départ à la retraite (sauf cumul emploi-retraite), de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle, sans préjudice du bénéfice de la portabilité de ses garanties frais de santé en cas de chômage et du maintien à titre individuel de ses garanties dans les conditions énoncées à l'article 9 ;
- en cas de décès du salarié ;
- en cas de dénonciation du présent accord collectif à l'issue de la période de survie de l'accord dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, (s'agissant des niveaux de prestations définis au présent accord).

L'obligation de couverture des employeurs cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la portabilité des garanties ainsi qu'au maintien à titre individuel des garanties.

Article 9 | Maintien des garanties après cessation du contrat de travail

Article 9.1 | Portabilité des garanties conventionnelles obligatoires de frais de santé

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés relevant du présent accord bénéficient d'un régime de portabilité des droits dans certains cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage.

La durée du maintien des garanties est portée au double de celle prévue par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dans la limite de douze mois.

Les garanties conventionnelles étant dues au salarié jusqu'au terme du mois civil au cours duquel son contrat de travail est rompu ou prend fin, le maintien des garanties au titre de la por-

tabilité prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de rupture ou de fin du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité.

Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 4 de la « Loi Évin » (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Article 9.2 | *Maintien des garanties à titre individuel dans le cadre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989*

Peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de santé à titre individuel dans les conditions et modalités définies par le contrat ou le règlement conforme aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, que leur propose l'organisme assureur pour assurer les garanties conventionnelles obligatoires, les anciens salariés bénéficiaires :

- d'une allocation de chômage ;
- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ou d'une pension de retraite.

La notice d'information rédigée par l'assureur devra décrire précisément les dispositifs de maintien des garanties dont bénéficie le salarié.

Chapitre III Garanties du régime conventionnel obligatoire

Article 10 | *Nature et montant des prestations des garanties conventionnelles obligatoires*

Sont couverts les actes et frais de santé relevant des postes énumérés au tableau ci-après. Ils sont garantis en fonction des montants et plafonds indiqués, qui sont exprimés, sauf mention contraire, en complément des prestations en nature des assurances maladie et maternité de la sécurité sociale et dans la limite du reste à charge (hors pénalités, franchises et contributions).

Les actes et frais non pris en charge par le régime de base de la sécurité sociale ne sont pas couverts, sauf indication contraire figurant au tableau des prestations ci-dessous.

Les prestations sont limitées aux frais réels restant à charge du salarié après intervention du régime de base et/ou d'éventuels organismes complémentaires et compte tenu des pénalités, contributions forfaitaires et franchises médicales, y compris lorsqu'elles sont exprimées sous forme de forfait ou de pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les garanties répondent également :

- aux exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale,
- aux exigences prévues par l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale relatives à la couverture minimale dite « Panier de soins ».

Les garanties prévues par le présent article s'entendent sous réserve de garanties plus favorables souscrites par les entreprises de la branche qui doivent faire en sorte que les garanties soient conformes aux dispositions légales rappelées ci-dessus.

S'agissant des minima et maxima de couverture, il est précisé que l'expression des prestations indiquée dans le tableau ci-dessous, ne peut en aucun cas conduire à ce qu'au cas d'espèce, un salarié bénéficie d'un remboursement inférieur à l'obligation minimale de couverture ou supérieur au plafond maximal ; dans cette hypothèse, la prestation effectivement versée serait augmentée ou diminuée à due concurrence, sans que le salarié puisse se prévaloir de l'expression de la garantie pour être remboursé au-delà des maxima.

Le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise devra :

- prévoir un réseau de soins à compter du 1^{er} janvier 2023, dans les domaines de l'optique, du dentaire, des audioprothèses et de l'ostéopathie ;
- comporter une clause d'exonération de cotisation (part patronale et salariale) concernant les salariés invalides restant dans l'effectif de l'entreprise et ne percevant pas de salaires en contrepartie du maintien des garanties ;
- être au moins équivalent avec les stipulations prévues par le présent accord (garantie frais de santé, degré élevé de solidarité, garantie assistance, cotisation patronale).

Tableau de prestations

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION EN COMPLEMENT DE LA SECURITE SOCIALE (SAUF POSTE OPTIQUE)
HOSPITALISATION	
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET MATERNITE	
Frais de séjour	
Frais de séjour	110% BR
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % de la participation forfaitaire
Forfait journalier hospitalier	
Forfait journalier hospitalier	100 % Frais réels
Frais et honoraires chirurgicaux	
Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 230% BRSS
Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 100% BRSS
Chambre particulière - Non remboursée par la SS	
Chambre particulière de nuit (hors maternité)	50 € / jour
Chambre particulière de jour (CPA) (hors maternité)	50 € / jour
Lit d'accompagnant - Non remboursé par la SS	
Frais de lit d'accompagnant	15 € / jour
Maternité	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS / jour
Allocation de naissance ou adoption	8 % PMSS / enfant
Forfait patient urgence (FPU) (7)	100% du forfait
DENTAIRE	
Soins et prothèses dentaires 100% Santé*	Prise en charge intégrale (1)
Soins :	
Soins dentaires	TM
Prothèses autres que 100% Santé :	
Panier maîtrisé (2)	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200% BRSS (1)
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300% BRSS (1)
Panier libre (3)	
Inlays, Onlays remboursés par la Sécurité sociale	200% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	300% BRSS

Prothèses dentaires non remboursées par la Sécurité Sociale :	
Par prothèse	322,50 €
Orthodontie (4)	
Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale	166% BRSS
Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	193,50 € par semestre
Implantologie	
Implants dentaires (hors prothèse dentaire)	300 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES OU EQUIPEMENT par oreille – renouvellement par appareil tous les 4 ans	
Equipements 100% Santé *	
Aides auditives de Classe I (**):	Prise en charge intégrale (5)
Equipements autres que 100% Santé : Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	
Aides auditives de Classe II (**):	
Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité*** et bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	400 € par oreille + 65% BRSS (Minimum TM)
Accessoires et fournitures :	100 BRSS%
SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux :	
Généralistes	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Spécialistes	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, et Actes techniques médicaux	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM + 20% BRSS
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
> Praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
> Praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ****	TM
Honoraires paramédicaux :	
Auxiliaires médicaux (ex : <i>Infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes</i>)	TM
Autres honoraires :	
Séances d'accompagnement psychologiques réalisées par des psychologues, remboursées par la Sécurité sociale	TM
Analyses médicales	
Analyses médicales	TM
Matériel médical inscrit à la Liste des Produits et Prestations	
Prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65% BRSS
Petit appareillage remboursé par la Sécurité sociale	100% BRSS
Médicaments :	
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 65%	TM
Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 30%	TM

Médicaments remboursés par la Sécurité Sociale à 15%	TM
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la Sécurité Sociale	3 % PMSS / an / bénéficiaire
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la Sécurité Sociale)	80 € par an / bénéficiaire
Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale	TM
Cures thermales	
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	TM
Frais de transport sanitaire remboursé par la Sécurité Sociale	
Ambulance, taxi conventionné	TM
Médecine additionnelle et de prévention	
Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la Sécurité sociale	
Ostéopathe, chiropracteur, étio-pathe, acupuncteur, podologue, psychomotricien, ergothérapeute, homéopathe	300 € / an / bénéficiaire
OPTIQUE - EQUIPEMENT (1 monture + 2 verres) / application des—délais de renouvellement définis réglementairement (6)	
INDEMNISATION EXPRIMEE Y COMPRIS SECURITE SOCIALE	
Equipement 100% Santé *	
Monture + 2 verres de tous types (Classe A) (**)	Prise en charge intégrale (5)
Equipements autres que 100% Santé (Classe B) (**)	
Par verre / jusqu'au 31 décembre 2022 :	
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	160 €
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	160 €
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	222 €
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	277 €
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	250 €
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	288 €
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	300 €
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	311 €
Par verre / à compter du 1^{er} janvier 2023	
> Unifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Dans un réseau de soins (8) 100 €
> Unifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels 160 €
> Unifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels 222 €
> Unifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels 277 €
> Multifocaux : sphère de 0 à 4 et de -4 à 0, quel que soit le cylindre	Frais réels 200 €
> Multifocaux : sphère de 4,25 à 6 et de -6 à -4,25, quel que soit le cylindre	Frais réels 288 €
> Multifocaux : sphère de 6,25 à 8 et de -8 à -6,25, quel que soit le cylindre	Frais réels 300 €
> Multifocaux : sphère au-delà de 8,25 et -8,25, quel que soit le cylindre	Frais réels 311 €
Monture	100 €
Lentilles	
Lentilles correctrices prescrites remboursées par la SS (y compris jetables)	273,70 € / an / bénéficiaire (minimum TM)
Lentilles correctrices prescrites non remboursées par la SS (y compris jetables)	250 € / an / bénéficiaire
Prestation d'adaptation des verres par l'opticien	100% BRSS
ASSISTANCE ET SERVICES	
Assistance (en cas d'hospitalisation, d'aide aux aidants, de pathologies lourdes et d'immobilisation, soutiens psychologique et parentalité), Téléconsultation 24h/24 et 7j/7, 2 nd avis médical	

* Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

** Les options de la liste A et de la liste B, et de la classe I et II, sont définies par la réglementation

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur à la date des soins, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation.

*** La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction.

**** Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

(1) Dans la limite des honoraires limites de facturation

(2) Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.

(3) Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la Sécurité sociale, tels que définis réglementairement.

(4) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(5) Dans la limite des prix limites de vente

(6) Délai de renouvellement de 2 ans pour les assurés à compter de 16 ans (1 an en cas d'évolution de la vue), 1 an pour les enfants de moins de 16 ans, 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie (Absence de délai en cas d'évolution liée à l'une des pathologies limitativement définies par arrêté ministériel)

(7) FPU : facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation

(8) Les niveaux de remboursement dits « frais réels » prévus dans le cadre d'un réseau de soins ne peuvent en aucun cas excéder les plafonds du contrat responsable (R.871-2 du code de la sécurité sociale)

Chapitre IV Cotisations du régime conventionnel obligatoire

Article 11 | Montant de la cotisation et répartition

Article 11.1 | Cotisations finançant les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité

Les cotisations servant à financer les garanties d'assurance et le degré élevé de solidarité prévues par le présent accord sont fixées par accord entre les employeurs et l'organisme assureur couvrant les salariés.

Elles sont exprimées sous forme de forfait mensuel pour chaque salarié bénéficiaire. Ce forfait n'est pas réduit *pro rata temporis*.

La répartition de ces cotisations doit respecter les principes suivants :

– cotisations salariales au plus :

– pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,47 % du PMSS ;

– pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,34 % du PMSS ;

– cotisations des employeurs *a minima* :

– pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale : 0,90 % du PMSS ;

– pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle : 0,66 % du PMSS.

Le taux et la répartition de la cotisation feront l'objet d'un réexamen annuel par les partenaires sociaux.

Pour les salariés ayant plusieurs employeurs et dans le cas où lesdits employeurs ont adhéré au même contrat d'assurance, la cotisation est répartie au prorata du temps de travail entre les différents employeurs. Afin de mettre en œuvre cette modalité de versement de la cotisation, le salarié a l'obligation d'informer ses différents employeurs de sa situation de pluriactivité au sein de la branche et, en cas de rupture d'un de ses contrats de travail, d'informer le ou les autres employeurs qui devront alors modifier la part de cotisation qu'ils acquittent de façon à ce que la totalité des cotisations soit toujours perçue par l'assureur.

Le salarié et les employeurs peuvent bénéficier de la proratisation de la cotisation, à condition que le salarié communique aux employeurs le nombre total d'heures travaillées dans le mois et leur répartition.

Pour les salariés à temps partiel, la totalité de la cotisation est due, hors cas de dispense d'affiliation bénéficiant aux salariés à temps partiel qui, s'ils étaient affiliés au régime conventionnel obligatoire, devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Article 11.2 | Cotisations finançant le degré élevé de solidarité

Au sein de la cotisation visée à l'article 11.1 (part patronale et salariale), une part égale à 0,045 % du PMSS est obligatoirement consacrée au financement du degré élevé de solidarité, mettant en œuvre les prestations visées au chapitre V du présent accord.

Il est rappelé que le pourcentage affecté au degré élevé de solidarité doit représenter au moins 2 % de la cotisation globale, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Article 12 | Échéance et paiement des cotisations

La cotisation mensuelle est due pour chaque salarié bénéficiaire tel que défini à l'article 5, quelles que soient sa date d'entrée et sa date de sortie des effectifs salariés de l'entreprise. Les prestations sont servies pour le mois entier au titre duquel la cotisation est versée.

En cas de rupture du contrat de travail (notamment licenciement, rupture conventionnelle ou rupture de la période d'essai, échéance CDD) au cours d'un mois civil, la totalité des cotisations du mois au cours duquel la rupture est intervenue est due, à terme échu.

Chapitre V Degré élevé de solidarité

Article 13 | Principes

Le degré élevé de solidarité a vocation à ce que tous les salariés puissent accéder rapidement à des prestations de qualité, relevant des domaines de la prévention et de l'action sociale. Le cas échéant, les partenaires sociaux pourront décider d'autres mesures équivalentes procédant d'un objectif de solidarité.

Les partenaires sociaux entendent apporter une réponse spécifique en mettant en œuvre les outils d'une politique de prévention volontariste. Cela répond à un double objectif : d'une part le bien-être des salariés, d'autre part la valorisation de l'attractivité des métiers de la branche.

Les salariés de la branche doivent pouvoir être soutenus lorsqu'ils sont confrontés à des situations difficiles particulièrement dignes d'intérêt sans que ce soit nécessairement lié à leur activité professionnelle (décès, handicap, maladie grave...) ; ce soutien peut aussi bien prendre la forme d'une aide financière (action sociale) que psychologique ou d'ordre pratique (conseil).

Article 14 | Action sociale et prévention

Quel que soit l'organisme assureur retenu par l'employeur, les salariés doivent bénéficier, en sus des garanties complémentaires de frais de santé :

- de prestations d'action sociale individuelle, afin de permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles (notamment reste à charge santé dans la limite des plafonds du contrat responsable, personnes en situation de handicap, personnes atteintes de maladie grave...), sous conditions de ressources, au profit des assurés en grande difficulté ;
- de prestations d'action sociale collective ;

- d’actions favorisant la prévention et l’éducation à la santé, et plus généralement favorisant le bien-être physique et moral des bénéficiaires de la couverture, notamment :
 - prévention du risque de troubles musculo-squelettiques (TMS), ainsi que des conséquences de chutes et blessures dans l’exercice de l’activité ;
 - consultation de prévention pour les apprentis ;
 - actions de coachings santé et d’incitation à l’activité physique ;
 - information sur les dispositifs de dépistages ou mises en place de dépistages de certaines maladies (risque cardio-métabolique, cancer... – liste indicative) ;
 - actions en faveur de la santé mentale ;
 - prévention des conduites addictives, par l’accompagnement d’un addictologue ;
- de sensibilisations en entreprise concernant la prévention ;
- d’un conseil et d’un accompagnement personnalisés pour les aidants.

Il est convenu que les dispositions du présent article seront mises en œuvre progressivement.

Des actions complémentaires pourront être mises en œuvre par les organismes assureurs intervenant dans le champ d’application du présent accord.

Chapitre VI *Prise d’effet de l’accord*

Article 15 | *Durée et date d’entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d’extension.

Article 16 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Le présent accord visant à assurer une couverture sociale minimale au bénéfice de l’ensemble des salariés de la branche, quelle que soit la taille de leur entreprise.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail, qu’il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 17 | *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l’accord continuera à produire ses effets jusqu’à l’entrée en vigueur de l’accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d’un an à compter de l’expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 18 | *Dépôt et publicité. Extension*

Le présent accord fera l’objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu’une demande d’extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 2 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 2 février 2023

à l'accord du 22 janvier 2019
relatif à la mise en place de la CPPNI

NOR : ASET2350754M

IDCC : 1979

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

SNRTC ;

GNI HCR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 22 janvier 2019, les partenaires sociaux de la branche des hôtels, cafés, restaurants ont signé un accord en vue de créer et de mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI a pour ambition de poursuivre et renforcer, dans le respect du paritarisme, un dialogue social efficace, responsable et loyal au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont convenus de plusieurs mesures dont :

- la mise en place d'une contribution dédiée au fonctionnement du paritarisme ;
- la création d'une association paritaire au sein de laquelle toutes les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des hôtels, cafés, restaurants sont représentées ;
- la délégation par l'association paritaire de la collecte de cette contribution à un organisme extérieur choisi sur des critères d'efficacité, de coût et de transparence.

Dans le contexte de crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19, le calendrier de mise en place de ces mesures a été retardé.

Au vu des nombreux enjeux à venir pour le secteur des hôtels, cafés, restaurants et de l'importance, dans ce cadre, de permettre la poursuite d'une négociation collective paritaire de qualité, les partenaires sociaux ont décidé de finaliser leurs travaux en vue de doter la CPPNI de moyens financiers lui permettant de continuer efficacement ses missions.

À cet effet, l'accord du 22 janvier 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI est modifié comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article 2

■ Modification de l'article 2.1.3

Le dernier alinéa de l'article 2.1.3 est modifié et remplacé comme suit :

« Le secrétariat de la CPPNI du secteur des hôtels, cafés, restaurant est assuré par le GNI situé au 4 rue de Gramont à Paris (75002), et ce, dans l'attente de la décision de l'association paritaire prévue à cet effet, conformément à l'article 2.2 du présent accord. »

■ Modification de l'article 2.2

Le 4^e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 janvier 2019 est modifié et remplacé comme suit :

« – la mise en place d'une contribution à la charge exclusive des employeurs ; ».

La 2^e phrase du 6^e tiret de l'alinéa 6 de l'article 2.2 de l'accord du 22 janvier 2019 est modifié et remplacé comme suit :

« – une part dont le pourcentage sera déterminé par le conseil d'administration de l'association paritaire prévue par l'article 2.3.2 financera : »

■ Création d'un article 2.3

Les dispositions de l'article 2 de l'accord du 22 janvier 2019 sont complétées d'un article « 2.3. Contribution de financement du paritarisme » comme suit :

« 2.3. Contribution de financement du paritarisme

2.3.1. Mise en place d'une contribution pour le financement du paritarisme

Il est institué une contribution pour le financement de la négociation collective à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette contribution est due par toutes les entreprises et établissements ayant au moins un salarié, qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, tels que définis par l'article 1^{er} de ladite convention.

La contribution est égale à 0,05 % de l'ensemble des rémunérations brutes entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La contribution est appelée trimestriellement.

Les autres modalités applicables à son paiement (échéance, pénalités de retard...) sont définies par l'association paritaire prévue par l'article 2.3.2.

2.3.2. Recouvrement et gestion de la contribution par une association paritaire

En application des dispositions prévues à l'article 2.2 de l'accord du 22 janvier 2019, les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des hôtels, cafés, restaurants décident de créer une association paritaire.

Cette association est composée de membres issus :

- du collège des organisations syndicales salariales représentatives au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants ;
- du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche des hôtels, cafés, restaurants.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche prend effet au lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel.

L'association a notamment pour objet :

- d'appeler et de recouvrer la contribution visée à l'article 2.3.1 ;
- de gérer, de manière transparente et conformément aux dispositions du présent accord, les fonds destinés au financement du paritarisme ;
- de répartir la contribution entre les organisations syndicales salariales et professionnelles d'employeurs de la branche des hôtels, cafés, restaurants, et en fonction des arrêtés fixant la représentativité dans la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

Il est convenu que l'association peut ensuite déléguer tout ou partie de ces missions à tout organisme extérieur de son choix dans le cadre d'une convention de gestion.

Des statuts fixent les modalités d'organisation et le fonctionnement de l'association.

2.3.3. Affectation de la contribution pour le financement du paritarisme

Les sommes collectées au titre de l'article 2.3.1 sont affectées par l'association paritaire :

- à la réalisation d'études et d'actions communes nécessaires aux négociations paritaires ;
- à la mise en œuvre des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) telles que définies par l'article 1^{er} de l'accord du 22 janvier 2019 ;
- à l'encadrement des frais de réunion de la CPPNI et des différentes instances paritaires de la branche HCR ;
- plus généralement, aux actions de promotion et de développement décidées par les instances paritaires de la branche HCR en vue de développer la négociation collective ;
- aux frais de fonctionnement (dont les frais de recouvrement de la contribution fixée à l'article 2.3.1) de l'association paritaire. »

Article 2 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant a pour objet d'instituer une contribution pour le financement du paritarisme pour l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997.

En conséquence, il est précisé pour les besoins de son extension, et conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

Article 5 | Dépôt et publicité. Extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi qu'une demande d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 2 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS**
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)

Accord du 12 avril 2023
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2350743M

IDCC : 2075

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

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue d'une réunion paritaire du 12 avril 2023, les parties sont parvenues à un accord relatif aux salaires minima de branche pour l'année 2023, applicables dès le 1^{er} avril 2023.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant au seul secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tel qu'il était défini par l'article 1.1 de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Article 2 | Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima

Niveau	Échelon	Salaire minimal mensuel	Salaire annuel sur 13 mois	Salaire annuel proratisé 2023
I	1	1 709,28 €	22 220,64 €	22 122,07 €
	2	1 721,28 €	22 376,64 €	22 276,44 €
	3	1 728,28 €	22 467,64 €	22 367,44 €
II	1	1 736,28 €	22 571,64 €	22 471,44 €
	2	1 744,48 €	22 678,24 €	22 577,39 €
	3	1 752,68 €	22 784,84 €	22 683,34 €
III	1	1 762,68 €	22 914,84 €	22 810,09 €
	2	1 772,68 €	23 044,84 €	22 936,84 €
	3	1 782,68 €	23 174,84 €	23 063,59 €
IV	1	1 797,68 €	23 369,84 €	23 258,59 €
	2	1 812,68 €	23 564,84 €	23 453,59 €
	3	1 827,68 €	23 759,84 €	23 648,59 €
V	1	1 912,22 €	24 858,81 €	24 748,32 €
	2	1 946,08 €	25 299,01 €	25 186,57 €
	3	1 979,94 €	25 739,22 €	25 624,82 €
VI	1	2 048,76 €	26 633,92 €	26 515,55 €
	2	2 104,07 €	27 352,87 €	27 231,29 €
	3	2 160,88 €	28 091,39 €	27 966,54 €
VII	1	2 338,38 €	30 398,97 €	30 263,86 €
	2	2 477,91 €	32 212,87 €	32 069,70 €
	3	2 617,43 €	34 026,63 €	33 875,40 €
VIII	1	2 897,61 €	37 668,99 €	37 501,57 €
	2	3 177,80 €	41 311,34 €	41 127,73 €
	3	3 586,25 €	46 621,21 €	46 414,00 €
IX	1	4 262,50 €	55 412,50 €	55 166,21 €
	2	4 669,82 €	60 707,67 €	60 437,86 €
	3	5 193,04 €	67 509,56 €	67 209,51 €

- les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».
- les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».
- les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

S'agissant du salaire minimal mensuel, les parties ont convenu d'une entrée en vigueur au 1^{er} avril 2023. Ainsi, au regard de la date d'extension du présent accord, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1^{er} avril 2023.

S'agissant du salaire minimal annuel, il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3 | Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

- des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit...) ;
- du montant de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

Cette régularisation devra intervenir sur la paye du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent que, dans l'hypothèse où l'évolution du Smic applicable à partir du 1^{er} juin 2023 induirait des montants mensuels bruts supérieurs à ceux prévus au titre de certaines rémunérations mensuelles de base figurant dans la grille prévue à l'article 2 du présent accord, des négociations s'engageraient dans le cadre d'une prochaine commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de branche qui serait convoquée le jeudi 8 juin 2023, par la partie patronale.

Article 5 | Rappel du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires mensuels et annuels minima bruts fixé ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

En conséquence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 6 | *Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, 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, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés et ont négocié une grille de salaire unique.

Article 7 | *Date d'entrée en vigueur. Durée. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 26 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 novembre 2022

relatif aux salaires 2023
(Lorraine)

NOR : ASET2350751M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FESSAD UNSA ;

CFE CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,62 pour le territoire Lorraine à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 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 homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Nancy, le 22 novembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 décembre 2022

relatif aux salaires 2023
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2350752M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

CFE CGC BTP,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,61 pour le territoire Poitou-Charentes à compter du 1^{er} mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. art. L. 3121-27 du code du travail), pour l'ensemble des entreprises concernées par le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture (IDCC 2332), élargie en date du 28 juillet 2020.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 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 homme et femme. En

conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, par le secrétariat du paritarisme.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Poitiers, le 9 décembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 34 du 31 mai 2023

relatif aux salaires minima

NOR : ASET2350732M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SECI UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 779
150	1 792
160	1 807
175	1 824
180	1 846
200	1 921

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
230	1 995
250	2 214
270	2 729
300	3 730

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels	
	Échelon A	Échelon B
135	1 779	1 815
150	1 792	1 828
200	1 921	1 960
230	1 995	2 035
240	2 043	2 084
245	2 079	2 121
250	2 214	2 259
270	2 729	2 784
300	3 730	3 805

Article 2 | Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté 44,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté 75,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté 111,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté 143,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté 179,00 € ;
- après 20 ans d'ancienneté 190,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté 206,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majo-

rité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 31 mai 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : **3239** | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Adhésion par lettre du 12 juin 2023
de la CSAFAM à la convention collective

NOR : ASET2350733M

IDCC : 3239

Frépillon, le 12 juin 2023

CSAFAM, 19 rue du Poirier de Souris, 95740 Frépillon, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la CSAFAM, confédération des salariés du particulier employeur, d'assistants familiaux et d'assistants maternels, vous informe de son adhésion à la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (n° 3239).

L'ensemble des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche ainsi que la direction générale du travail sont destinataires de cette notification.

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

Secrétaire confédérale CSAFAM

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET GUIDES**
(19 avril 2022)

Avenant n° 3 du 21 juin 2023

relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective

NOR : ASET2350707M

IDCC : 3245

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

Les entreprises du voyage ;

SETO

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 3245) en y intégrant plusieurs accords de branches attachés à la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme (IDCC 1710) fusionnée.

Article 1^{er}

Les accords attachés à la convention collective nationale de travail du personnel des agences de voyages et de tourisme sont ainsi intégrés à la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 :

1° L'accord du 6 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 11 décembre 2015 et publié au *JORF* du 22 décembre 2015, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.

Il fait l'objet d'une annexe n° 3.

2° L'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé dans la branche des agences de voyages et de tourisme, étendu par arrêté du 3 mai 2017 et publié au *JORF* du 6 mai 2017, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.

Il fait l'objet d'une annexe n° 4.

3° L'accord du 29 avril 2016 relatif aux salariés sous contrat à durée déterminée d'usage, étendu par arrêté du 4 mai 2017 et publié au *JORF* du 6 mai 2017, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.

Il fait l'objet d'une annexe n° 5.

4° L'accord du 20 juin 2019 relatif à la mise à disposition des salariés, étendu par arrêté du 2 juillet 2021 et publié au *JORF* du 16 juillet 2021, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.

Il fait l'objet d'une annexe n° 6.

5° L'avenant n° 2 du 22 octobre 2019 à l'avenant du 21 septembre 2015 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé, étendu par arrêté du 10 juillet 2020 et publié au *JORF* du 1^{er} août 2020, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.

Il fait l'objet d'une annexe n° 7.

6° L'accord du 24 octobre 2019 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A), étendu par arrêté du 30 novembre 2020 et publié au *JORF* du 15 décembre 2020, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.

Il fait l'objet d'une annexe n° 8.

7° L'accord 29 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), étendu par arrêté du 11 mars 2021 et publié au *JORF* du 17 mars 2021, est intégré à la convention collective des opérateurs de voyages et des guides.

Il fait l'objet d'une annexe n° 9.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245), tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Article 3 | Entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, la présente convention entre en vigueur à compter du lendemain de son dépôt au service compétent.

Article 4 | Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de l'objet de cet accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositifs spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, autres que ceux éventuellement déjà présents dans les accords précités.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 3245) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 6 | Formalités de dépôt et publicité

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-27 du 8 juillet 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7009-7024 Accoupage et sélection avicoles. Production agricole et CUMA : avenant n° 2 du 26 janvier 2023.....	137
IDCC 7012 Centre équestre (personnel) : avenant n° 103 du 21 octobre 2021	140
IDCC 7012 Centre équestre (personnel) : avenant n° 105 du 23 août 2022	149
IDCC 7012 Centre équestre (personnel) : avenant n° 106 du 23 août 2022	153
IDCC 7024-9621-9622 Production agricole et CUMA : accord du 18 octobre 2022	162
IDCC 7024-9191-9231-9871 Production agricole et CUMA : accord du 8 mars 2023.....	193
IDCC 7024 Production agricole et CUMA : accord du 13 avril 2023	202
IDCC 7025 Entreprise de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Limousin) : accord du 8 mars 2023	206
IDCC 7025-8523 Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 4 du 3 mai 2022	214
IDCC 7501 Crédit agricole : accord du 7 juin 2023 relatif à la période d'essai et à la titularisation dans la branche des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes.....	216
IDCC 8241 Personnel des entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre-Val de Loire) : avenant n° 70 du 19 avril 2023.....	219
IDCC 9341 Exploitation agricoles et des CUMA (Hérault) : accord du 27 mars 2023.....	221
IDCC 9441 Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 24 du 22 février 2023.....	232
IDCC 9442 Exploitations horticoles et pépinières (Loire-Atlantique) : avenant n° 24 du 22 février 2023.....	240
Accord(s) professionnel(s)	
Coopératives agricoles. Entreprises de conseils en élevage : accord du 24 janvier 2023..	247
Association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA) : avenant n° 2 du 3 février 2023.....	256
Exploitations et entreprises agricoles (emploi) : avenant n° 5 du 3 février 2023	258
Organisation de la négociation collective en agriculture : avenant n° 7 du 3 février 2023	260

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES**

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 26 janvier 2023

NOR : AGRS2397084M

IDCC : 7009, 7024

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

Syndicat national des accoueurs SNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection s'est réunie le 26 janvier 2023.

L'arrêté d'extension du 24 février 2022 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection du 7 juin 2021, est paru au *Journal officiel* du 10 mars 2022, avec des réserves sur certaines dispositions de l'accord.

Afin de tenir compte des réserves du ministère de l'agriculture, les partenaires sociaux ont souhaité modifier certaines dispositions de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection du 7 juin 2021.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la répartition de la cotisation du régime frais de santé.

Article 1^{er}

L'article 2 relatif au champ d'application est complété par les dispositions suivantes :

« L'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, dont le champ d'application est national, s'applique en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans un délai de six mois à compter de sa date d'entrée en vigueur. Ce délai est imparti aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs habilitées à négocier dans ces collectivités pour conclure des accords dans le même champ si elles le souhaitent. »

Article 2

L'article 4.1 relatif au droit syndical est complété par les dispositions suivantes :

– Le préambule est complété par les dispositions suivantes :

« Dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. »

– Dans le paragraphe « Heures de délégation », le chapitre « Délégué syndical » est modifié comme suit :

« Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder :

- 7 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 20 à 49 salariés ;
- 14 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles. Ce temps est payé comme temps de travail.

Et dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 11 à 19 salariés inclus, le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical. »

Article 3 | **Modification de la répartition de la cotisation du régime frais de santé**

Le paragraphe de l'article 6 de l'accord national accoupage du 7 juin 2021 relatif à l'assurance complémentaire santé est modifié comme suit :

« Les entreprises souscriront un contrat d'assurance complémentaire santé au bénéfice des salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (à savoir les salariés non affiliés à l'AGIRC) et de leurs ayants droit.

Les garanties minimales sont définies en annexe 2 du présent accord. La participation de l'employeur au financement de ce régime mutuelle complémentaire santé sera au minimum de 60 % pour le régime collectif obligatoire (salariés et ayants droit). Un accord d'entreprise pourra augmenter la participation de l'employeur.

Ces garanties pourront être améliorées soit par accord d'entreprise soit par option du salarié.

Dans ce dernier cas, le coût supplémentaire sera supporté, sauf accord contraire, par le salarié demandeur. »

L'annexe 2 de l'accord national accoupage du 7 juin 2021 est modifiée avec la même répartition.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces 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.

Fait à Paris, le 26 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 103 du 21 octobre 2021

NOR : AGRS2397079M

IDCC : 7012

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

GHN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CGT FNAF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 15 octobre 2015 un accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'AGIRC d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Il a été décidé de modifier l'annexe portant sur les prestations de frais de santé afin de prévoir une garantie « Chirurgie de l'œil par laser » dans le régime complémentaire obligatoire.

Le présent avenant remplace, à compter du 1^{er} octobre 2021, l'avenant n° 99 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres.

Article 1^{er} | Annexe

L'annexe est supprimée et modifiée comme suit :

« Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} octobre 2021

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L. 871-1 du code

de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier "100 % santé".

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "en complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO)", c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.


Les prestations du niveau de "garanties optionnelles" définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau "garanties conventionnelles obligatoires".


Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire, de l'institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées. »

(Voir page suivante.)

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS				
	A titre indicatif, remboursement du régime de base (RO)	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
		Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)					
Forfait journalier hospitalier	/	100 % FR		/	
Frais de séjour	80 % BR à 100 % BR	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	80 % BR à 100 % BR	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO					
- Hors ambulatoire	/	50 € par jour		/	
- En ambulatoire	/	20 € par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO	/	30 € par jour		/	
SOINS COURANTS (y compris maternité)					
		Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux					
- Consultations et visites de généraliste	70 % BR	100 % TM		/	
- Consultations et visites de spécialiste	70 % BR	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	70 % BR	80 % BR	60 % BR	/	/
- Actes d'imagerie médicale	70 % BR	100 % TM		/	
Honoraires paramédicaux	60 % BR	100 % TM		/	
Analyses et examens de laboratoire	60 % BR à 100 % BR	100 % TM		/	
Médicaments					
- Médicaments remboursés par le RO	15 % BR à 100 % BR	100 % TM		/	
Matériel médical (hors aides auditives)					
- Grand appareillage (2)	100 % BR	100 % BR		/	
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	60 % BR	150 % BR		/	
AIDES AUDITIVES					
		Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée			
Equipement « 100% SANTE » *	60 % BR			100% FR *	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	60 % BR	500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO		/	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	60 % BR	150 % BR		/	
		OPTIQUE Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO			

		Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées	
Equipelement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	60 % BR	 100% FR *	
Equipelement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *			
- Monture : <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>	60 % BR	80 € par monture	/
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>	60 % BR	60 € par monture	/
- Verre <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>			
Par verre simple	60 % BR	92 €	
Par verre complexe	60 % BR	172 €	+ 34 €
Par verre hypercomplexe	60 % BR	207 €	+ 34 €
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>			
Par verre simple	60 % BR	86 €	/
Par verre complexe	60 % BR	103 €	/
Par verre hypercomplexe	60 % BR	103 €	/
- Prestations d'adaptation	60 % BR	100 % TM	/
- Appairage des verres	60 % BR	100 % TM	/
Lentilles correctrices			
- Remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	60 % BR	100 € par an et par bénéficiaire	/
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	/	100 € par an et par bénéficiaire	/
Autres prestations optiques			
- Chirurgie de l'œil par laser	/	500 € par œil	+ 400 € par œil
DENTAIRE			
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (1)	70 % BR	100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *			
- Soins dentaires	70 % BR	100 % TM	/
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	70 % BR	60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	70 % BR	270 % BR	+ 130 % BR
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	70 % BR	80 % BR	/
Orthodontie			
- Remboursée par le RO	70% BR à 100 % BR	130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO	/	Néant	+ 100 % BRR
AUTRES GARANTIES			
Transport	65 % BR	100 % TM	/
Natalité (2)			
- Forfait naissance / adoption	/	Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermique (2)			
- Remboursée par le RO	65 % BR à 80 % BR	Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)			
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiope	/	15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage			
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	35 % BR à 100 % BR	100 % TM	/

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. [Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/](http://annuaire.sante.ameli.fr/)

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2021 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} octobre 2021

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier "100% Santé".

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "en complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO)", c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Les prestations du niveau de "Garanties optionnelles" définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau "Garanties conventionnelles obligatoires".



Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.


Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire, de l'institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

(Voir page suivante.)

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS				
	A titre indicatif, remboursement du régime de base (RO)	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
			Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)
HOSPITALISATION (y compris maternité)					
Forfait journalier hospitalier	20 € ou 15€	100 % FR		/	
Frais de séjour	100 % BR	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	100 % BR	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO					
- Hors ambulatoire	/	50 € par jour		/	
- En ambulatoire	/	20 € par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO</u>	/	30 € par jour		/	
SOINS COURANTS (y compris maternité)					
		Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux					
- Consultations et visites de généraliste	90 % BR	100 % TM		/	
- Consultations et visites de spécialiste	90 % BR	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	90 % BR	80 % BR	60 % BR	/	/
- Actes d'imagerie médicale	90 % BR	100 % TM		/	
Honoraires paramédicaux	90 % BR	100 % TM		/	
Analyses et examens de laboratoire	90 % BR à 100 % BR	100 % TM		/	
Médicaments					
- Médicaments remboursés par le RO	15 % BR à 100 % BR	100 % TM		/	

Matériel médical (hors aides auditives)			
- Grand appareillage (2)	100 % BR	100 % BR	/
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	90 % BR	150 % BR	/
AIDES AUDITIVES			
		Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée	
Equipement « 100% SANTE » *	90 % BR	 100% FR *	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	90 % BR	500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	/
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	90 % BR	150 % BR	/
OPTIQUE			
		Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO	
		Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires. (3) Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes	
Equipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appareillage, prestations d'adaptation et filtres	90 % BR	 100% FR *	
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *			
- Monture : <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>	90 % BR	80 € par monture	/
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>	90 % BR	60 € par monture	/
- Verre <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>			
Par verre simple	90 % BR	92 €	
Par verre complexe	90 % BR	172 €	+ 34 €
Par verre hypercomplexe	90 % BR	207 €	+ 34 €
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>			
Par verre simple	90 % BR	86 €	/
Par verre complexe	90 % BR	103 €	/
Par verre hypercomplexe	90 % BR	103 €	/
- Prestations d'adaptation	90 % BR	100 % TM	/
- Appareillage des verres	90 % BR	100 % TM	/
Lentilles correctrices			
- Remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	90 % BR	100 € par an et par bénéficiaire	/
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	/	100 € par an et par bénéficiaire	/
Autres prestations optiques			
- Chirurgie de l'œil par laser	/	500 € par œil	+ 400 € par œil

DENTAIRE			
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (1)	90 % BR	 100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *			
- Soins dentaires	90 % BR	100 % TM	/
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	90 % BR	60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	90 % BR	270 % BR	+ 130 % BR
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	90 % BR	80 % BR	/
Orthodontie			
- Remboursée par le RO	90 % BR ou 100 % BR	130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO	/	Néant	+ 100 % BRR
AUTRES GARANTIES			
Transport	100 % BR	100 % TM	/
Natalité (2)			
- Forfait naissance / adoption	/	Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermique (2)			
- Remboursée par le RO	90 % BR	Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)			
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étiope	/	15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage			
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)	90 % BR	100 % TM	/

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. [Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/](http://annuaire.sante.ameli.fr/)

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2021 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 4 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

Article 5 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 105 du 23 août 2022

NOR : AGRS2397080M

IDCC : 7012

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

GHN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFTD ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 11 octobre 2016 un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'AGIRC d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein de l'accord précité afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

(Voir page suivante.)

L'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

Cependant, bénéficiant du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations, les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils ne bénéficient plus du maintien de la rémunération prévue par la convention collective nationale du personnel des centres équestres. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base de salaire versé par l'employeur.

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des garanties en cas de décès (décès, IAD, rente éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives.

La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail. »

Article 2 | Assiette de la cotisation

L'article 4.1 « Assiette de la cotisation » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisation de sécurité

sociale, en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des tranches A et B.

La tranche A est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche B est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre une fois le plafond de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Il est précisé que pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre, bien que non soumise à cotisation de sécurité sociale, est intégrée dans l'assiette de la cotisation. »

Article 3 | Assiette des prestations

L'article 5.1 « Définition du salaire de référence » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisation de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.

De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

Pour les salariés percevant un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, l'indemnisation versée dans ce cadre est intégrée dans l'assiette des prestations.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire A et B définies comme suit :

- tranche A : fraction au plus égale au salaire limitée à un plafond annuel sécurité sociale ;
- tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à quatre plafonds annuels sécurité sociale. »

Article 4 | Règle de cumul

Le dernier paragraphe de l'article 5.3.6 « Incapacité temporaire de travail » à l'accord collectif du 11 octobre 2016 est modifié comme suit :

« En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du règlement du régime obligatoire d'assurance maladie, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne peut, en aucun cas, excéder la rémunération nette qu'il aurait perçu s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Le dernier paragraphe de l'article 5.3.7 « Invalidité permanente » à l'accord collectif du 11 octobre 2016 est modifié comme suit :

« En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance, ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Toutefois, si à la date d'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, tel que visé à l'article 3.2.1, ce cumul sera limité à 100 % de la rémunération nette équivalente à l'assiette des prestations. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 7 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 23 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 106 du 23 août 2022

NOR : AGRS2397081M

IDCC : 7012

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

GHN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont conclu le 15 octobre 2015 un accord relatif à la mise en place d'un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans son champ d'application l'obligation de faire bénéficier leurs salariés non affiliés à l'AGIRC d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions prévues par l'accord précité.

Le présent avenant annule, remplace et intègre certaines dispositions au sein de l'accord précité afin de le mettre en conformité avec les dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/121 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Il a par ailleurs été décidé de modifier l'annexe portant sur les prestations de frais de santé afin d'améliorer certaines garanties du régime complémentaire obligatoire.

L'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.2. Suspension du contrat de travail**3.2.1. Suspensions du contrat de travail**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période soit :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'indemnités journalières (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) versées par le régime obligatoire d'assurance maladie ;
- d'indemnités journalières complémentaires (ou rente d'invalidité ou d'incapacité) financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, au titre notamment d'une mise en activité partielle ou en activité partielle de longue durée ou encore en cas de congés rémunérés (par exemple : reclassement, mobilité...).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Le maintien des garanties est assuré exclusivement pour la durée de cette suspension du contrat de travail du salarié et s'effectue dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés en activité effective.

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension de contrat de travail (par exemple, les salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...) les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur. »

Article 2 | Annexe

L'annexe est supprimée et modifiée comme suit :

« Tableau des prestations santé hors Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} octobre 2022

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier "100 % santé".

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "en complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO)"; c'est-à-dire que la prestation s'ad-
ditionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Les prestations du niveau de "garanties optionnelles" définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau "garanties convention-
nelles obligatoires".


Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des for-
faits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire, de l'institu-
tion, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des
dépenses réellement engagées. »

(Voir page suivante.)

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS			
	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)				
Forfait journalier hospitalier	100 % FR		/	
Frais de séjour	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO				
- Hors ambulatoire	50 € par jour		/	
- En ambulatoire	20 € par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO</u>	30 € par jour		/	

SOINS COURANTS (y compris maternité)				
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux				
- Consultations et visites de généraliste	100 % TM		/	
- Consultations et visites de spécialiste	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	80 % BR	60 % BR	/	/
- Actes d'imagerie médicale	100 % TM		/	
Honoraires paramédicaux	100 % TM		/	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) « MonPsy »	100 % TM		/	
Analyses et examens de laboratoire	100 % TM		/	
Médicaments				
- Médicaments <i>remboursés par le RO</i>	100 % TM		/	
Matériel médical (hors aides auditives)				
- Grand appareillage (2)	100 % BR		/	
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	150 % BR		/	
AIDES AUDITIVES				
<i>Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.</i>				
Equipement « 100% SANTE » *	 100% FR *			
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO		/	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	150 % BR		/	
OPTIQUE				
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO				
<i>Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires (3). Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées</i>				

Equipement « 100% SANTE » *	100% FR *	
Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres		
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *		
- Monture : <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>	100 € par monture	/
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>	60 € par monture	/
- Verre <u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>		
Par verre simple	92 €	
Par verre complexe	172 €	+ 34 €
Par verre hypercomplexe	207 €	+ 34 €
<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>		
Par verre simple	86 €	/
Par verre complexe	103 €	/
Par verre hypercomplexe	103 €	/
- Prestations d'adaptation	100 % TM	/
- Appairage des verres	100 % TM	/
Lentilles correctrices		
- Remboursées ou non par le RO (y compris lentilles jetables)	100 € par an et par bénéficiaire	/
Autres prestations optiques		
- Chirurgie de l'œil par laser	500 € par œil	+ 400 € par œil

DENTAIRE		
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (1)	100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *		
- Soins dentaires	100 % TM	/
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *		
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	300 % BR	+ 130 % BR
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	80 % BR	/
Orthodontie		
- Remboursée par le RO	130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO	Néant	+ 100 % BRR
AUTRES GARANTIES		
Transport	100 % TM	/
Natalité (2)		
- Forfait naissance / adoption	Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermique (2)		
- Remboursée par le RO	Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)		
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étio-pathe	25 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage		
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L.871-1 du Code de la Sécurité sociale)	100 % TM	/

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO :** Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. [Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/](http://annuaire.sante.ameli.fr/)

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2022 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonPsy »	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par arrêté territorial. (article L.162-58 du Code de la Sécurité sociale). Pour toutes informations : https://monpsy.sante.gouv.fr/
Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADELI.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Tableau des prestations santé Alsace-Moselle, à compter du 1^{er} octobre 2021

Les présentes garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier "100% Santé".

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent "en complément des prestations versées par le régime obligatoire (RO)", c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres.

Les prestations du niveau de "Garanties optionnelles" définies ci-après, s'entendent en complément des prestations accordées au titre du niveau "Garanties conventionnelles obligatoires".



Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.


Les garanties exprimées avec une limitation "par an et par bénéficiaire" sont des forfaits annuels, valables du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime obligatoire, de l'institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.

(Voir page suivante.)

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS			
	GARANTIES CONVENTIONNELLES OBLIGATOIRES		GARANTIES OPTIONNELLES	
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
HOSPITALISATION (y compris maternité)				
Forfait journalier hospitalier	100 % FR		/	
Frais de séjour	200 % BR		/	
Honoraires (consultations et actes)	200 % BR	100 % BR	/	/
Chambre particulière non remboursée par le RO				
- Hors ambulatoire	50 € par jour		/	
- En ambulatoire	20 € par jour		/	
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire âgé de moins de 16 ans ou d'un ascendant non remboursés par le RO</u>	30 € par jour		/	
SOINS COURANTS (y compris maternité)				
	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux	100 % TM		/	
- Consultations et visites de généraliste				
- Consultations et visites de spécialiste	80 % BR	60 % BR	+ 70 % BR	+ 40 % BR
- Actes techniques médicaux	80 % BR	60 % BR	/	/
- Actes d'imagerie médicale	100 % TM		/	
Honoraires paramédicaux	100 % TM		/	
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) « MonPsy »	100 % TM		/	
Analyses et examens de laboratoire	100 % TM		/	
Médicaments				
- Médicaments remboursés par le RO	100 % TM		/	
Matériel médical (hors aides auditives)				
- Grand appareillage (2)	100 % BR		/	
- Prothèses orthopédiques et autres prothèses	150 % BR		/	

AIDES AUDITIVES		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend en compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée.		
Équipement « 100% SANTE » *	 100% FR *	
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *	500 € par oreille appareillée, minimum 100% TM limité à 1700€ par oreille et par bénéficiaire, y compris le remboursement RO	/
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	150 % BR	/
OPTIQUE		
Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exceptions réglementaires (3). Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Équipement « 100% SANTE » * Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	 100% FR *	
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre *		
- Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 € par monture	/
Bénéficiaire de moins de 16 ans	60 € par monture	/

- Verre	<u>Bénéficiaire de 16 ans ou plus</u>		
	Par verre simple	92 €	
	Par verre complexe	172 €	+ 34 €
	Par verre hypercomplexe	207 €	+ 34 €
	<u>Bénéficiaire de moins de 16 ans</u>		
	Par verre simple	86 €	/
	Par verre complexe	103 €	/
	Par verre hypercomplexe	103 €	/
- Prestations d'adaptation		100 % TM	/
- Appairage des verres		100 % TM	/
<u>Lentilles correctrices</u>			
- Remboursées ou non par le RO (y compris lentilles jetables)		100 € par an et par bénéficiaire	/
<u>Autres prestations optiques</u>			
- Chirurgie de l'œil par laser		500 € par œil	+ 400 € par œil
DENTAIRE			
Soins et prothèses dentaires			
« 100% SANTE » * : (1)		100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTE » *			
- Soins dentaires		100 % TM	/
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre		60 % BR	/
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » *			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre		300 % BR	+ 130 % BR
- Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre		80 % BR	/
DENTAIRE (suite)			
Orthodontie			
- Remboursée par le RO		130 % BR	+ 150 % BR
- Non remboursée par le RO		Néant	+ 100 % BRR

AUTRES GARANTIES			
Transport		100 % TM	/
Natalité (2)			
- Forfait naissance / adoption		Néant	+ 10 % PMSS, doublé en cas de naissance multiple
Cure thermique (2)			
- Remboursée par le RO		Néant	+ 10 % PMSS par an et par bénéficiaire
Médecine douce (2)			
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, étio-pathe		25€ par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire	+ 15 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage			
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)		100 % TM	/

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'Institution applique le tarif d'autorité de cet organisme

BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu

FR : Frais réels

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée **OPTAM-CO** : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement. [Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur http://annuaire.sante.ameli.fr/](http://annuaire.sante.ameli.fr/)

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif pour 2022 égal à 3428 €)

RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire

TM : Ticket modérateur.

(*) Tels que définis par la réglementation. Le « 100% Santé » permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes dentaire, optique et aides auditives. Dans la limite du Prix limite de vente (P.L.V.) ou des Honoraires limites de facturation (HLF) sous déduction du Remboursement de la Sécurité sociale. Avant l'entrée en vigueur du « 100% Santé », la prise en charge s'effectuera à hauteur du dispositif « Hors 100% Santé ».

(1) Entrée en vigueur progressive du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.

(2) Précisions sur les Garanties

Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO « MonPsy »	Séance réalisée par un psychologue conventionné avec l'Assurance maladie obligatoire, sous réserve de la fourniture d'une prescription médicale de la part du médecin traitant ou le cas échéant par un médecin impliqué dans la prise en charge du bénéficiaire. Cette prestation s'entend dans la limite et les conditions prévues par arrêté territorial. (article L.162-58 du Code de la Sécurité sociale). Pour toutes informations : https://monpsy.sante.gouv.fr/
Grand appareillage	Tel que défini par le Régime Obligatoire
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties. Il n'est versé qu'un forfait par foyer.
Cure thermique	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermique sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Concerne des pratiques thérapeutiques non remboursées par le Régime Obligatoire ; seules sont remboursées par le régime les pratiques listées, dans la limite du forfait annuel indiqué qui s'applique pour chaque Bénéficiaire et pour l'ensemble des pratiques de la liste ; il peut être utilisé en une ou plusieurs fois sur l'année civile. Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés, dans sa spécialité ou ayant enregistré son diplôme dans les répertoires nationaux RPPS ou ADEL.

(3) Ces remboursements sont prévus dans la limite de l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage, entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné ci-dessus s'applique.

Pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement n'est applicable pour les verres en cas d'évolution de la vue, définie réglementairement et objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation à ce qui précède, un renouvellement anticipé des verres est possible en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières prévues dans la liste mentionnée à l'article L.165-1 du code de la Sécurité sociale et ses textes d'application.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 23 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 18 octobre 2022

NOR : AGRS2397086M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Pas-de-Calais FDSEA ;

Fédération régionale CUMA Hauts-de-France FRCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Pas-de-Calais FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont créé un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA, signé le 15 septembre 2020 et dont l'arrêté d'extension du 2 décembre 2020 a été publié au *Journal officiel* le 10 janvier 2021 (IDCC 7024).

Son entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 n'ayant pas pour effet de faire disparaître les anciennes conventions collectives territoriales, qui deviennent des accords territoriaux collectifs étendus, certaines dispositions de celles-ci continuent à s'appliquer. La coexistence de plusieurs textes sur les mêmes thématiques pouvant être une source d'incompréhension et d'erreurs.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département du Pas-de-Calais se

sont rencontrées pour mettre en conformité les dispositions contenues dans les deux anciennes conventions collectives territoriales du Pas-de-Calais :

- la convention collective de travail concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, d'arboriculture fruitière et des CUMA du département du Pas-de-Calais (IDCC 9621) ;
- la convention collective de travail concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais (IDCC 9622).

Au regard des dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA dans le respect de l'avenant 2 de celle-ci en l'occurrence du principe de faveur.

Le présent accord territorial se substitue aux dispositions prévues dans les conventions collectives départementales précitées (IDCC 9621 et 9622) et les remplace au jour de l'entrée en application du présent accord territorial. Cette substitution concerne également l'ensemble de leurs annexes, excepté le barème départemental à la tâche pour les cultures de pommes, poires, de fraises et d'endives.

Il apporte des dispositions complémentaires à la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (CCN).

Les organisations syndicales et professionnelles indiquent également qu'il convient de faire application notamment des textes suivants et de leurs avenants :

- accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 ;
- accord du 15 septembre 2020 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres ;
- accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent accord précisent que la négociation et la conclusion d'accords d'entreprise peuvent s'appliquer de façon complémentaire aux conventions nationales précitées et au présent accord.

Article 1^{er} | Dispositions générales relatives à l'application de l'accord territorial

Article 1.1 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord territorial est applicable sur l'ensemble du territoire du département du Pas-de-Calais.

Il détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations ayant leur siège social dans le département du Pas-de-Calais, en complément des dispositions nationales prévues par la convention collective nationale production agricole – CUMA du 15 septembre 2020 ainsi que les accords nationaux précités.

Sont notamment concernées par le présent accord territorial :

- les exploitations de grandes cultures, de polyculture et d'élevage de gros et petits animaux, d'arboriculture fruitière ;
- les exploitations de cultures maraîchères, de cressiculture et endivières ;
- les exploitations d'horticultures et de pépinières ;
- les CUMA.

Et plus généralement, les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des champs professionnels couverts par un accord spécifique).

Dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement

applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1.2 | Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, le présent accord s'applique. 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 ou pour les thèmes pour lesquels la convention collective nationale le prévoit expressément.

Incidences sur les contrats en cours :

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

Les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur affiliation.

Article 1.3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | Négociation, interprétation et suivi

1.4.1. Négociations et interprétation de l'accord territorial

La commission mixte et/ou paritaire règle les problèmes d'interprétation des dispositions du présent accord territorial.

Cette commission se réunit à la demande d'un ou plusieurs employeurs ou salariés soumis au présent accord territorial, par lettre recommandée adressée au responsable des sections inspection du travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais (direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités).

La commission se réunit dès que possible, dans le mois de la saisine.

Dans le cadre d'une commission mixte, la présidence est assurée par le responsable des sections inspection du travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais qui convoque les organisations syndicales au moins quinze jours avant la date fixée pour la réunion, précisera l'ordre du jour de cette réunion et assurera le secrétariat.

1.4.2. Négociations territoriales et/ou professionnelles

Les organisations syndicales décident de l'application de l'article 1.4.2 de la CCN.

La commission mixte paritaire se réunit *a minima* une fois par an convoquée par le responsable des sections inspection du travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais. L'ordre du jour est joint à la convocation (dont notamment la négociation des rémunérations à la tâche).

Article 1.5 | Révision et dénonciation

1.5.1. Révision

Chacune des organisations est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès du responsable des sections inspection du

travail agricole de la DDETS du Pas-de-Calais. Ce dernier convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte paritaire départementale se réunira dans le mois qui suit et définira la méthode et le calendrier des négociations.

1.5.2. Dénonciation

Chacune des parties signataires ou adhérentes au présent accord peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DDETS.

Article 1.6 | *Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation*

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

Article 1.7 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur officiellement au premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 1.8 | *Dépôt et extension de l'accord territorial*

Il appartient à la partie la plus diligente d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent accord conformément aux textes en vigueur.

Article 2 | *Droits individuels et collectifs*

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, le financement des œuvres sociales gérées par le comité social économique est assuré par une contribution patronale égale à 0,3 % des salaires bruts sous réserve de l'application des dispositions du code du travail en vigueur.

Article 3 | *Formation*

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 3 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 4 | *Classification des emplois*

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 5 | Rémunération

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 5 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 5.2 | Paie

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité et à date régulière au plus tard le 5 du mois suivant.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paye mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions légales et réglementaires.

Article 5.3 | Travail à la tâche

Les organisations syndicales décident qu'il convient de maintenir au niveau territorial le barème départemental à la tâche pour les cultures de pommes, poires, fraises et endives. Le barème départemental applicable à la date de signature du présent accord en constitue l'annexe 1. Ce barème sera actualisé par voie d'avenants si nécessaire à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

L'employeur peut ainsi proposer au salarié une rémunération à la tâche à l'occasion de travaux saisonniers précités.

Dans ce cas, la rémunération à la tâche est substituée à la rémunération à l'heure pendant la période desdits travaux.

En aucun cas, le salarié travaillant à la tâche ne peut percevoir une rémunération inférieure à celle qui lui serait allouée s'il était payé à l'heure. L'employeur doit verser le minimum conventionnel correspondant à la classification du salarié.

Le salarié qui refuse d'effectuer lesdits travaux dans le cadre d'une rémunération à la tâche alors qu'il est habituellement payé au temps, ne peut être congédié en raison de ce refus. En contrepartie, le salarié ne peut pas se prévaloir d'un avantage acquis à effectuer des travaux à la tâche au motif qu'il était rémunéré sur cette base les années antérieures.

Article 5.4 | Emménagement et déménagement

Les frais engagés pour l'emménagement des salariés permanents embauchés sont à la charge du nouvel employeur. Ils comprennent les frais de transport du mobilier, les frais de voyage du salarié et de sa famille ainsi que le paiement de la journée consacrée au déménagement.

Les frais de déménagement sont remboursés sur devis préalablement accepté par l'employeur et dûment justifiés, sauf conditions plus favorables négociées avec l'employeur. Le délai de présentation des différents justificatifs est fixé à 1 an à compter de l'emménagement.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, ou de son renvoi pour faute grave, dans les douze mois qui suivent l'embauche, l'intéressé remboursera les frais supportés par l'employeur proportionnellement au nombre de mois restant à courir jusqu'à l'expiration des douze mois.

Article 6 | Protection sociale complémentaire et retraite supplémentaire

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut :

- soit les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié ainsi que les éventuels accords territoriaux existants ;
- soit les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres tels que définis à l'article 4.6 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

La prévoyance et la retraite supplémentaire améliorée des salariés non-cadres sont traitées par des accords spécifiques qui s'appliquent aux exploitations agricoles du département du Pas-de-Calais relevant du champ d'application du présent accord territorial.

Ils figurent en annexe du présent accord territorial.

Article 7 | Dispositions relatives à l'emploi

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 7 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Article 8 | Durée du travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 8 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 8.2 | Travail de nuit

8.2.1. Recours au travail de nuit

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

Est réputé travail de nuit, le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans.

Dans les limites mentionnées ci-dessous, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la mise en place du travail de nuit répondant à la définition de l'article 8.2.2 du présent accord.

Cet accord devra obligatoirement préciser les points suivants :

- justifications du recours au travail de nuit ;
- définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus ;
- les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
 - l'amélioration des conditions de travail des salariés ;
 - l'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales ;
 - l'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation ;
 - l'organisation des temps de pause ;
 - la contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale.

8.2.2. Travailleurs de nuit

Au-delà d'un certain nombre d'heures de travail de nuit :

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures,

le salarié est considéré comme travailleur de nuit.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé prévu par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8.2.3. Rémunération du travail effectué la nuit

Le travail effectué la nuit (travail ponctuel la nuit ou se prolongeant exceptionnellement la nuit ou le travail de nuit effectué par un travailleur de nuit) est majoré de 35 %.

Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur ou, à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale dans la limite du respect des dispositions légales et réglementaires concernant la durée du travail et repos obligatoires.

Cette majoration s'additionne, le cas échéant, avec la majoration des heures supplémentaires.

Chaque majoration se calcule de manière indépendante. Elle ne se cumule pas avec celle prévue par la CCN.

En outre, chaque travailleur de nuit au sens de l'article 8.2.2 du présent accord territorial bénéficie :

- d'une contrepartie en repos égal à 7,5 % du temps de travail de nuit, à prendre dans les six semaines de son acquisition ;
- d'une pause de 20 minutes accordée après quatre heures consécutives de travail de nuit.

Cette pause est réputée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel ;

- d'un panier ou d'une indemnité de panier de nuit au terme d'un poste continu de quatre heures de nuit. Il est fixé à 2 fois le minimum garanti.

Les travailleurs de nuit qui le souhaitent, ou qui sont conduits à y postuler pour raisons médicales ou familiales impérieuses, ont priorité pour un poste de jour de même catégorie.

Article 8.4 | *Repos hebdomadaire et rémunération du travail du dimanche et des jours fériés (autre que le 1^{er} mai)*

Les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical sont régies conformément à l'article L. 714-1 du code rural et aux textes pris pour son application.

Chaque intervention du salarié le dimanche ne peut être inférieure à 1 heure. Au-delà, toute heure entamée est due dans son intégralité.

Le travail effectué le dimanche ou un jour férié en semaine (autre que le 1^{er} Mai) donnera lieu à une majoration de 35 %. Cette majoration est prise sous forme de repos compensateur ou, à la demande du salarié, sous forme de compensation salariale.

Cette majoration s'additionne, le cas échéant, avec la majoration des heures supplémentaires. Chaque majoration se calcule de manière indépendante.

Article 8.5 | *Périodes d'astreinte*

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Il est précisé que les périodes d'astreinte ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit à un dédommagement correspondant à :

- une heure (normale) de salaire par période de 12 heures consécutives ;
- deux heures (normales) de salaire par période de 24 heures consécutives.

Dans l'hypothèse où le salarié en astreinte est rappelé dans l'entreprise, l'exploitation ou le chantier, le temps minimum rémunéré par intervention ne pourra être inférieur à une heure, temps de déplacement domicile-lieu de travail et retour inclus dans cette base d'indemnisation minimale. Le temps d'intervention durant l'astreinte étant du temps de travail effectif, devra être pris en compte dans le calcul des repos légaux.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti dans un délai raisonnable.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans.

Article 9 | Rupture du contrat de travail

Il est fait application de l'ensemble des dispositions du chapitre 9 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 avec les adaptations suivantes :

Article 9.1 | Préavis

9.1.1. Préavis de démission

Après la période d'essai, la démission donne lieu à un préavis dans les conditions suivantes :

Pour les salariés non-cadres :

Paliers de rémunération	Ancienneté	Durée du préavis
1 à 7	Inférieure à 6 mois dans l'entreprise	8 jours
Quel que soit le palier	À partir de 6 mois dans l'entreprise et jusqu'à 2 ans d'ancienneté	15 jours
1 et 2	Au-delà de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	15 jours
À partir du palier 3	Au-delà de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	1 mois

Pour les TAM : 2 mois.

Pour les cadres : 3 mois.

Le délai de préavis court à compter de la notification de la démission.

Article 9.3 | Indemnité de fin de carrière

9.3.1. Départ volontaire à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est identique quel que soit le statut du salarié (non-cadres, TAM et cadres).

Il s'élève à :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de départ à la retraite
À partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	1 mois de salaire
À partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	2 mois de salaire
À partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise	4 mois de salaire

Article 9.4 | Heures pour recherche d'emploi

Pendant la période de préavis de licenciement ou en cas de rupture conventionnelle quel que soit le statut du salarié (non-cadre, TAM, cadre), celui-ci aura droit à des autorisations d'absence rémunérées choisies en accord avec son employeur et selon les modalités ci-après :

- 2 demi-journées rémunérées par mois de préavis de licenciement ;
- 2 demi-journées rémunérées en cas de rupture conventionnelle pendant le délai d'homologation.

Le salarié pourra être autorisé par l'employeur à s'absenter davantage mais sans rémunération.

Article 10 | Conditions de travail

L'essentiel des dispositions relatives aux conditions de travail en agriculture est issu du chapitre 10 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 et de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les partenaires sociaux ont souhaité compléter ces dispositions :

Article 10.1 | Congés spécifiques

10.1.1. a) Flexibilité et réduction d'horaire pour les femmes enceintes

La salariée en état de grossesse médicalement constatée pourra, sur sa demande, bénéficier quotidiennement d'un aménagement du temps de travail jusqu'au 6^e mois, et à compter du 6^e mois, d'une réduction d'une heure.

L'aménagement ainsi que la réduction d'horaire pourront être pris en une seule fois ou modulés en accord entre l'employeur et la bénéficiaire.

La réduction d'horaire n'entraînera pas de diminution de salaire.

10.1.3. Autres congés familiaux

Jours d'absence pour enfant malade :

En cas de maladie d'un enfant à charge jusqu'à sa 16^e année (il ne sera pas tenu compte de la limite d'âge pour un enfant en situation d'handicap) et sur justification médicale, huit jours d'absence pourront être accordés par enfant et par an à condition que les deux conjoints travaillent.

Pour les conjoints travaillant dans une même entreprise, ce congé pourra être attribué à chacun des conjoints, sans être simultané. Ces jours d'absence ne seront pas rémunérés.

En cas de maladie médicalement constatée, un congé exceptionnel sans solde, ou éventuellement un aménagement du temps de travail en accord avec les deux parties, pourra être accordé.

10.1.6. Congés liés à l'ancienneté

En fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, le salarié bénéficiera de jours de congés supplémentaires, à raison de :

Ancienneté	Nombre de jours ouvrés
Après 10 ans de services continus dans la même entreprise	1
Après 20 ans de services continus dans la même entreprise	2
Après 25 ans de services continus dans la même entreprise	3
Après 30 ans de services continus dans la même entreprise	4

Sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal ne puisse avoir pour effet de porter à plus de 29 jours ouvrés le total exigible.

Fait à Saint-Laurent Blangy, le 18 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Accord départemental du 18 octobre 2022 concernant le travail à la tâche des ouvriers saisonniers dans les endiveries et de ceux procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires

Convention collective de travail du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Pas-de-Calais. IDCC 9622 [Avenant n° 45 du 18 octobre 2022],

Et

Convention collective de travail du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA du département du Pas-de-Calais. IDCC 9621 [Avenant n° 76 du 18 octobre 2022].

Il a été convenu de procéder à l'actualisation des rémunérations à la tâche ; ces derniers, malgré les différentes évolutions réglementaires du Smic intervenues depuis les précédents avenants [n° 44 du 05/02/2020 concernant la convention collective de travail relative aux exploitations de cultures spécialisées et avenant n° 75 du 22/01/2020 concernant la convention collective de travail relative aux exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA], n'ont pas fait l'objet d'une retranscription par les partenaires sociaux^[1].

En application de l'arrêté du 29/07/2022 portant relèvement du salaire minimum de croissance au 1^{er} août 2022, le taux horaire servant de base au calcul du salaire à la tâche s'élève à 11,07 € brut/heure.

Les articles 1, 2 et 3 du précédent avenant relèvent désormais de la classification des salaires telle que prévue par la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 et de ces éventuelles déclinaisons régionales Hauts-de-France et/ou départementales du Pas-de-Calais.

Il est décidé par les partenaires sociaux du Pas-de-Calais et sauf volonté exprimée par accord collectif d'aller de la fixer au-delà, que les barèmes ci-après mentionnés seront automatiquement revalorisés sur la base des dispositions réglementaires à venir portant relèvement du salaire minimum de croissance.

En conséquence de ce qui précède :

Salaires au 1^{er} août 2022 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires (en euros.)

- fraises de consommation, sous tunnel : le kilogramme : 1,006 € ; en barquette de 500 g : 0,503 € ;
- fraises de consommation, de plein champ : le kilogramme : 1.107 € ; en barquette de 500 g : 0,553 € ;
- pommes en pallox de 350 kg : le kilogramme : 0,067 € ;
- poires en pallox de 350 kg : le kilogramme : 0,067 €.

[1] Arrêté du 29/07/2022, arrêté du 19/04/2022, décret 2021-1741 du 22/12/2021, arrêté du 27/09/2021 et décret 2020-1598 du 16/12/2020.

Salaires pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie au 1^{er} août 2022

Chapitre 1^{er} Les travaux au champ

Tâche	Rémunération (par hectare)
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 153,20 €
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	571,90 €
Chargement des racines sur une remorque	332,86 €

Chapitre 2 Les travaux sur chantier traditionnel

Tâche	Rémunération (par mètre carré)
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,46 €
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	5,18 €
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,61 €
Recouvrement de terre sur les collets	0,65 €
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,50 €
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,46 €

Chapitre 3 Les travaux en salle

	Définition des tâches	Norme horaire ^{[1] [2]}	Tarif par bac de 1,2 m ²
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	4,44 €
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,68 €
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	4,03 €
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe. Bac incliné, face au repiqueur, commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 (2)	3,15 €
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate.	4	2,76 €

[1] Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1.2 m2. Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.
[2] Nombre de bacs par personne.

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail.

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 01/08/2022.

Extension

Les parties signataires demandent l'extension.

Fait à Arras, le 18 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 2 Accord départemental du 18 octobre 2022 concernant la prévoyance des salariés non-cadres de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais

Préambule

Lors de la commission du 20 avril 2021, les partenaires sociaux des conventions collectives de travail de polyculture et d'élevage du 20 janvier 1976 (IDCC 9621) et des cultures spécialisées du 6 octobre 1987 (IDCC 9622) ont jugé nécessaire de faire évoluer leurs dispositifs de prévoyance au niveau de leurs branches respectives :

- dispositions de la convention collective de travail du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage de gros et petits animaux, d'arboriculture fruitière, de cultures maraîchères, de cressiculture et endivières, d'horticultures et de pépinières, des CUMA du Pas-de-Calais (art. 24) ;
- dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Ils se sont accordés pour instituer un régime commun de prévoyance en annexe 2 de l'accord territorial du 18 octobre 2022 qui étend l'accord de prévoyance de la convention collective de polyculture au profit de tous les salariés agricoles non-cadres, non affiliés à l'AGIRC du département du Pas-de-Calais, relevant des deux conventions de travail précitées.

Le présent accord institue un régime de prévoyance obligatoire, qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnue par le régime de base ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

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.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Champ d'application

Sont concernées par le présent accord les entreprises relevant de la CCN de la production agricole (IDCC n° 7024) entrant dans le champ d'application de l'accord territorial du Pas-de-Calais du 18 octobre 2022 production agricole et CUMA.

Et plus généralement, les exploitations et entreprises agricoles ayant leur siège dans le département du Pas-de-Calais et exerçant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques).

Article 2 | Bénéficiaires

Toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article précédent sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC.

Sont donc exclus les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Article 3 | Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 | Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié avant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours

[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 5 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par une prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

■ en cas d'arrêt consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée, ou, à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- puis 75 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés relevant du champ d'application du présent accord perçoivent des indemnités journalières complémentaires et ce sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident de la vie privée, les salariés relevant du présent accord et justifiant, dans les 24 mois précédant l'arrêt de travail, de 180 jours d'ancienneté continue ou non dans l'entreprise, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet tel que défini à l'article L. 411- 2 du code de la sécurité sociale ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 4 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur (art. 8.3).

4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité, le salaire de base servant au calcul de l'indemnité journalière complémentaire est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente retenus pour le calcul des cotisations précédant l'arrêt de travail. Dans ce cas précis, la période de référence est celle retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations.

En cas d'arrêts de travail successifs, le salaire de référence est calculé sur la base des rémunérations et, le cas échéant, des revenus de remplacement précités, versés par l'entreprise adhérente ayant précédé le 1^{er} arrêt de travail.

En cas de reprise partielle du travail et à condition que le participant continue à bénéficier des prestations normales ou réduites du régime de base, le service de l'indemnité journalière complémentaire de l'organisme assureur est maintenu au participant en application des dispositions relatives au cumul des prestations.

Article 6 | *Garantie incapacité permanente de travail*

En cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base obligatoire de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, les salariés bénéficient du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire égale à 30 % du salaire annuel de base du salarié, sans condition d'ancienneté.

Pour les personnes invalides de 1^{re} catégorie, la pension est réduite de 20 %.

Le salaire annuel de base servant au calcul de la pension mensuelle d'incapacité permanente est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations des 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident du travail. Lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l'entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base obligatoire et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

La pension complémentaire est versée mensuellement dès la date d'attribution de la pension du régime de base obligatoire.

Elle est maintenue au bénéficiaire aussi longtemps qu'il perçoit une pension du régime de base obligatoire et est suspendu si le régime de base obligatoire suspend le versement de sa propre pension.

Elle prend fin au dernier jour du mois civil précédant la date d'effet d'une pension vieillesse à taux plein.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 7 | *Garantie décès*

Le risque décès est couvert par une garantie qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Tous les salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC relevant du champ d'application du présent accord bénéficient de la garantie décès sans condition d'ancienneté.

Article 7.1 | *Définition des ayants droit*

Pour l'application des garanties décès du présent régime de prévoyance, il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le « pacsé ») : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la

date de l'événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagné impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus :

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime général au titre de la complémentaire santé solidaire (CSS) ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale).

Les personnes handicapées qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquelles celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérées comme étant à charge :

- les enfants du salarié nés « viables » moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à la charge du salarié au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur.

Article 7.2 | Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel de base est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des ayants droit.

Ce capital de base est majoré de 25 % par enfant à charge.

Le capital décès est versé à la ou aux personne(s) (personnes physiques) désignée(s) par le participant ainsi que la répartition du capital.

En cas de décès de l'un des bénéficiaires, la part dévolue à celui-ci est versée à l'autre (aux autres) bénéficiaire(s) désigné(s).

À défaut de précision concernant les modalités de répartition du capital, ce dernier sera réparti à parts égales entre les différents bénéficiaires.

Toute désignation ou tout changement de désignation non porté à la connaissance de l'organisme assureur lui est inopposable.

À défaut de désignation ou en cas de décès de l'ensemble des personnes désignées, le capital est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant, ou au cocontractant d'un Pacs, ou au concubin justifiant d'au moins deux années de vie commune et étant libre de tout lien de mariage ou de Pacs. Si un enfant est né de l'union, la condition de durée de vie commune est toutefois considérée comme remplie ;
- à défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Le salaire servant de base au calcul des prestations « capital décès » est déterminé à partir du salaire annuel brut et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.

En cas de décès précédé d'un arrêt de travail en raison d'une maladie ou d'un accident, le salaire de base est revalorisé, pour tout salarié indemnisé depuis au moins trois mois, en fonction de l'évolution du coefficient de revalorisation défini à l'article « Revalorisation des prestations » entre la date d'arrêt de travail et celle du décès.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié (3^e catégorie), constatée par le régime de base de la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime obligatoire de sécurité sociale), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Article 7.3 | Rente d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de sécurité sociale jusqu'à la veille du jour de son 11^e anniversaire ;
- 5 % du plafond annuel de sécurité sociale du jour de son 11^e anniversaire jusqu'à la veille du jour de son 18^e anniversaire ;
- 7 % du plafond annuel de sécurité sociale du jour de son 18^e anniversaire jusqu'à la veille du jour de son 26^e anniversaire.

Cette rente est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement à l'enfant s'il est majeur.

Article 7.4 | Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande, et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Article 7.5 | Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

Article 8 | Dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;

- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et aussi longtemps que l'intéressé ne reprend pas une activité.

Article 9 | Dispositions communes

Article 9.1 | Durée. Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales.

Article 9.2 | Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est 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 présent régime.

Article 9.3 | Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par l'organisme assureur choisi par l'entreprise, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

Article 9.4 | Revalorisation des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des revalorisations en cours de service conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Article 9.5 | Répartition des cotisations

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent régime de prévoyance est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

- 53,50 % à la charge de l'employeur ;
- 46,50 % à la charge du salarié.

Il est précisé que la part patronale mentionnée ci-dessus finance notamment l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ainsi que l'assurance des charges sociales patronales.

Article 9.6 | Principe de solidarité

Conformément aux dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, une fraction de 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance sera affectée au financement des mesures décrites dans ledit accord.

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Article 9.7 | Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 10 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DDETS du Pas-de-Calais.

Fait à Arras, le 18 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 3 Accord départemental du 18 octobre 2022 concernant l'amélioration du régime de retraite supplémentaire des salariés non-cadres de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais

Préambule

Par un accord du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux de la production agricole ont mis en place un plan d'épargne retraite en points lequel bénéficie aux salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC.

Les partenaires sociaux du Pas-de-Calais ont décidé d'améliorer au niveau local le régime de retraite mis en place au niveau national en élargissant ses conditions d'accès et en augmentant le taux de cotisation pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Dans ce contexte, ils ont décidé de mettre en place, par accord autonome, un plan d'épargne retraite en points à cotisations définies relevant de l'article L. 932-24 du code de la sécurité sociale reprenant l'ensemble des caractéristiques du plan d'épargne retraite institué par accord national. Ce régime bénéficie donc à l'ensemble des salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC relevant de l'accord territorial du 18 octobre 2022 de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais.

Par ailleurs, l'accord national du 15 septembre 2020 bénéficie de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 en application du 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.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations afférentes dès la mise en conformité de l'accord national avec les textes relatifs aux catégories objectives et en tout état de cause avant le 31 décembre 2024, afin de mettre également en conformité les présentes dispositions.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place, au niveau local, selon les mêmes règles de fonctionnement que le plan d'épargne retraite en points institué au niveau national par l'accord du 15 septembre 2020, un plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), au bénéfice des salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Article 2 | Champ d'application

Sont concernées par le présent accord, les entreprises relevant de la CCN de la production agricole (IDCC 7024) entrant dans le champ d'application de l'accord territorial du 18 octobre 2022 de la production agricole et CUMA du Pas-de-Calais, et plus généralement, les exploitations et

entreprises agricoles ayant leur siège social dans le département du Pas-de-Calais et exerçant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques).

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article précédent sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés non-cadres non affiliés à l'AGIRC ayant une ancienneté de 12 mois continue ou discontinue dans l'entreprise sur une période de 24 mois.

Sont donc exclus du dispositif de retraite supplémentaire les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de retraite supplémentaire défini dans la convention précitée.

Article 4 | Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points, relevant de la branche 26 et répondant aux caractéristiques du plan, telles que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord.

Article 5 | Financement du plan d'épargne retraite

5.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie, maternité ou accident, et qu'il est indemnisé par la législation des assurances sociales ou des accidents du travail, l'employeur verse les cotisations obligatoires calculées sur les éléments de rémunération entrant dans le calcul des cotisations des assurances sociales.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu et qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle ou en activité partielle de longue durée), les cotisations obligatoires sont versées par l'employeur sur la base des sommes (éléments de rémunérations et/ou indemnité d'activité partielle) déclarées par l'employeur.

5.2. Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de :

- 1,50 % sur les tranches de rémunération A, B et C (donc dans la limite de 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles), répartie à raison de 1 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

5.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent accord.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6 | *Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points*

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, et exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

6.1. Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

■ Compartiment 1 (C1) : versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;

■ Compartiment 2 (C2) : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an :

– pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;

– pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise ;

■ Compartiment 3 (C3) : cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans le compartiment 3 font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

6.2. Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

6.2.1. Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C/S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

6.2.2. Pour les versements volontaires, valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris, participation, intéressement (CI et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V/S) \times \text{coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspond à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

6.2.3. Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

6.3. Liquidation des droits

6.3.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée

que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

6.3.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses réservataire(s) selon les règles définies à l'article 6.6 ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

■ Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge})$$

■ Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge, écart d'âge})$$

■ Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge})$$

dans lesquelles :

- R représente l'allocation de retraite d'un salarié ;
- P représente le total des points de retraite acquis par le salarié ;
- V représente la valeur du point retraite ;
- Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation ;
- CoeffNonRev(âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation ;
- CoeffRev(âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.
- Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le réservataire survivant (conjoint, concubin, PACS et ex-conjoint) ;

- CoeffRVAG(âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion « avec annuités garanties ». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

■ Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

La valeur du capital est égale à la somme des cotisations nettes de prélèvements sur versement, revalorisées de façon actuarielle à un indice annuel fonction du taux de rendement comptable des actifs de placements admis en représentation des engagements.

L'indice de revalorisation annuel est positif ou nul, avant imputation des prélèvements de gestion.

Ce mode de calcul ne peut s'appliquer que lorsque le rapport entre d'une part, la somme de la provision technique spéciale et des plus ou moins-values latentes des actifs en représentation de la provision technique spéciale, et la provision mathématique théorique d'autre part, est supérieur ou égal à 1,1.

Dans le cas où le précédent rapport est inférieur à 1,1, la valeur du capital est alors égale au produit suivant : PMT individuelle x (PTS/ PMT du dernier inventaire).

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels (PMT individuelle) du titulaire.

La valeur du capital ainsi calculée ne peut excéder la valeur qui découlerait de l'application du mode de calcul prévu lorsque le coefficient est supérieur à 1,1.

■ Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal au seuil déterminé à l'article A 160-2 du code des assurances, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Ledit seuil est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le(s) compartiment(s) C1 et/ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule :

$$C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeff multiplicateur}$$

dans laquelle :

- C représente le montant du capital ;
- V représente la valeur du point retraite ;

- P représente le nombre de points acquis par le salarié ;
- Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite ;
- Coefficient multiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.4. Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

6.5. Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

6.6. Décès du salarié

6.6.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

- au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s).

À défaut de désignation, ou en cas de décès de l'ensemble des personnes désignées le capital est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant, ou au cocontractant d'un Pacs, ou au concubin justifiant d'au moins deux années de vie commune et étant libre de tout lien de mariage ou de Pacs. Si un enfant est né de l'union, la condition de durée de vie commune est toutefois considérée comme remplie ;
- à défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante :

$$C = P \times S$$

dans laquelle :

- C représente le montant du capital à verser ;
- P représente le nombre de points acquis au jour du décès ;
- S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.6.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique AGIRC-ARRCO.

Dans la mesure où il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéficiaire du cocontractant d'un Pacs survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente, excepté dans la situation prévue au paragraphe « Versement en capital » ci-dessus.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique AGIRC-ARRCO.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

Droits de conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

Droits du conjoint divorcé non-remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non-remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non-remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit concernés.

Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un PACS survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

6.7. Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

6.8. Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Article 7 | *Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord*

7.1. Date d'effet

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

7.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 2 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

7.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8 | *Dépôt et extension*

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DDEETS compétente.

Fait à Arras, le 18 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 8 mars 2023

NOR : AGRS2397093M
IDCC : 7024

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

FDSEA Corrèze ;
FDSEA Creuse ;
FDSEA Haute-Vienne ;
FDCUMA Corrèze ;
FDCUMA Creuse ;
FDCUMA Haute-Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;
CFDT Agri Agro Limousin ;
SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les partenaires sociaux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est présidé par le fait que la typologie des entreprises et des métiers est similaire sur ces trois départements.

Le regroupement de ces trois accords permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par là même les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec un souci de clarification et de simplification de lecture des textes. En conséquence, cet accord territorial n'a pas vocation à réécrire l'ensemble des textes existants afin d'éviter la superposition des normes.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles des trois départements se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les anciennes conventions

collectives des trois départements, devenues depuis le 1^{er} avril 2021 des accords collectifs étendus au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus à savoir : la convention collective exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191), la convention collective exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231) et la convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des conventions collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de travailler des points non traités et de préciser de façon plus favorable les points traités par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020, ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

D'autre part, les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Ces valeurs sont notamment :

- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;
- le dialogue social dans les entreprises quelle que soit leur taille ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de l'accord territorial étendu et des 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} | Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application professionnel production agricole et CUMA

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 toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production 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 ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 1.2 | Champ d'application géographique production agricole et CUMA

Le présent accord est applicable aux exploitations agricoles et CUMA visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 | Commission de négociation

Une commission de négociation composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives, désignés dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail des travailleurs et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission paritaire mixte ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission paritaire mixte soit privilégiée.

Article 3 | Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage

Cette commission traitera uniquement des sujets traités par le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricole Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres maximum de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 4 | Réunion annuelle

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N-2 en matière d'évolution salariale ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission paritaire mixte ou simple se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunion(s) nationale(s) ayant trait aux négociations de salaires, pour engager une négociation salariale territoriale.

Article 5 | Accessoires de rémunération

Article 5.1 | Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel ne constitue pas du travail de nuit au sens de la législation applicable au travailleur de nuit.

Article 5.1.1 | Détermination de la période nocturne

Concernant le travail de nuit exceptionnel, le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance, ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit :

- pour la production agricole :
- travaux pour les cultures spécialisées : période nocturne 21 heures à 6 heures ;

- travaux liés à l'élevage : période nocturne 21 heures à 6 heures ;
- travaux du sol et de récolte hors cultures spécialisées : période nocturne de 22 heures à 7 heures.
- pour les CUMA : période de 22 heures à 7 heures.

Article 5.1.2 | Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50 %.

Cette majoration n'est pas cumulaire avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.1.3 | Abaissement de la majoration en cas de circonstances particulières

La majoration pour les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 sera abaissée à 25 % dans les cas suivants :

- lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de fortes températures afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;
- lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Cette majoration n'est pas cumulaire avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.2 | Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Cette majoration n'est pas cumulaire avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 | Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 %.

Cette majoration n'est pas cumulaire avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Dans ces cas, il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 | Astreintes

Article 5.4.1 | Définition et nombre d'astreinte maximum par mois

Article 5.4.1.1 | Définition

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 81, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

Article 5.4.1.2 | *Nombre d'astreinte maximum par mois*

Un salarié ne pourra pas effectuer plus de 10 astreintes par mois dont un week-end maximum par mois. Dans le cas où l'exploitant prend ses congés, le salarié pourra être amené à être d'astreinte deux week-ends consécutifs maximum. Le salarié ne pourra pas être d'astreinte le week-end de son départ et de retour de congés payés.

Article 5.4.2 | *Rémunération des astreintes*

Jour où est effectuée l'astreinte	Indemnisation d'une journée d'astreinte
Jour de semaine	3 minimum garanti
Week-end	6 minimum garanti
Jour férié	6 minimum garanti

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme du temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions par année civile ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 minimum garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs.

Article 5.5 | *Prime de fidélisation*

Durée de présence dans l'entreprise	Montant de la prime
De 1 à 3 ans	1,5 % du salaire brut
De 3 à 6 ans	2 % du salaire brut
De 6 à 9 ans	3 % du salaire brut
De 9 à 12 ans	4 % du salaire brut
De 12 à 15 ans	5 % du salaire brut
Au-delà de 15 ans	6 % du salaire brut

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail contractualisé auxquelles se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

Il est attribué aux salariés, quel que soit leur statut, une prime de fidélisation qui est évolutive en fonction du temps de présence. Elle se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié.

Elle est attribuée aux salariés concernés, chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date d'acquisition.

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

Article 5.6 | *Prime d'encadrement*

Pour les salariés, dont le poste attribue un degré 4 (encadrement de proximité d'équipes) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à ½ mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un degré 5 (encadrement hiérarchique) en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail auquel se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif ladite prime sera versée à proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période, la prime sera versée à due proportion du temps de présence, absence non assimilée à du travail effectif déduite.

Article 6 | Avantages en nature et remboursement de frais

Article 6.1 | Avantages en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

Article 6.2 | Remboursement de frais exposés par le salarié pour le compte de l'entreprise

Lorsque le salarié utilise son véhicule à des fins professionnelles, le barème d'indemnisation est celui prévu par la décision de la chambre d'agriculture. À titre informatif, ce barème, lors de la rédaction de l'accord, est fixé à 44 centimes du kilomètre. Chaque année, ce barème sera porté à la connaissance des entreprises dans une communication de la commission paritaire.

Ce barème est applicable pour tous les véhicules terrestres à moteur qu'ils aient 2 ou 4 roues, qu'ils soient à moteur thermique ou électrique. Toutefois, sont exclus de ce barème d'indemnisation, les trottinettes et vélos électriques.

Article 7 | Congés pour événements familiaux

Article 7.1 | Congé hospitalisation et/ou enfant malade rémunéré

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade prévu par le code du travail. Le congé non rémunéré de 3 jours peut être mobilisé par le (la) salarié(e) en supplément des jours rémunérés.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile par salarié, congés hospitalisation et congés enfant malade confondus.

Dans ces 5 jours, il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé rémunéré enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas, le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés.

Type de congé	Temps de présence dans l'entreprise	Montant de l'indemnisation	Nombre de jours
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Moins de 6 mois de présence continue	0 %	5 jours par année civile
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Plus de 6 mois de présence continue	100 %	5 jours par année civile

Type de congé	Temps de présence dans l'entreprise	Montant de l'indemnisation	Nombre de jours
Congés enfant malade	Moins de 6 mois de présence continue	0 %	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	50 %	3 jours par année civile
Congés enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	0 %	Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisations par année civile

Article 7.2 | Amélioration du congé mariage d'un enfant

Pour le mariage d'un enfant du salarié la durée du congé rémunéré sera de 2 jours.

Article 8 | Frais de déménagement

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du déménagement de ce dernier, uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement, il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable, le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

Cette prise en charge est un remboursement de frais et n'a pas le caractère d'un élément de rémunération.

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois suivant la signature de son contrat, il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12^e mois, le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

Article 9 | Départ volontaire à la retraite

Pour les salariés non-cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	½ mois de salaire
De 10 à 20 ans	1 mois de salaire
De 20 à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM et cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 à 10 ans	½ mois de salaire
De 10 à 20 ans	1,5 mois de salaire
De 20 à 30 ans	3 mois de salaire

Présence continue dans l'entreprise	Montant
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

Pour déterminer le salaire, il convient de prendre le calcul le plus favorable entre les rémunérations brutes soit le 1/12 des 12 derniers mois soit le 1/3 des 3 derniers mois.

Article 10 | Heures pour recherche d'emploi

Article 10.1 | Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 10.2 | Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 11 | Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire prévue à l'article 2 du présent accord et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

Article 12 | CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, les salariés des exploitations et des CUMA pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié, après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Les salariés qui siègent en CPHSCT bénéficient par ailleurs d'heures pour exercer ce mandat.

Article 13 | Révision

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission paritaire interdépartementale, mixte ou simple, a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 14 | Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est

fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire ses effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Article 15 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 16 | Dispositions finales

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1^{er} janvier 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Limoges, le 8 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 13 avril 2023

NOR : AGRS2397091M

IDCC : 7024

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles des Hauts-de-France, à l'exception de l'union syndicale des producteurs de grains et graines de semences ;

Fédération régionale CUMA Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire UPRA CFDT ;

Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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, conduit l'employeur à devoir licencier et verser des indemnités importantes de rupture de contrat qui peuvent parfois mettre en difficulté des exploitations.

Compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de la production agricole de nos départements, les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales) 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 constitue majoritairement le tissu des entreprises agricoles de la région des Hauts-de-France.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne doit 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.

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 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi au moins 25 % du coût à la charge de l'entreprise.

Ce dispositif aura aussi l'avantage de maintenir l'emploi en évitant l'arrêt d'activité de certaines entreprises déjà fragiles.

Article 1^{er} | Dispositions générales

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

Le présent accord est applicable dans les exploitations, les CUMA et groupements d'employeurs, dont le siège social est situé sur la région des Hauts-de-France, et dépendant de la convention collective nationale production agricole/CUMA (IDCC 7024) à l'exception des établissements de production de grains et graines de semences et à jour de leurs cotisations patronales versées auprès des caisses de MSA du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie.

Les entreprises employant 50 salariés et plus (au sens des dispositions des articles L. 1111-2 et 3 du code du travail) sont exclues du présent accord. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Article 2 | Création d'un comité de suivi

« Article 5 | Comité paritaire de suivi

Un comité de suivi est constitué afin de suivre l'évolution du nombre d'inaptitudes (tant d'origine privée que professionnelle) déclarées dans les Hauts-de-France dans le champ d'application du présent accord, ainsi que leurs conséquences financières.

Ce comité de suivi est constitué de 6 représentants des employeurs, de 6 représentants des salariés représentant chacun l'une des organisations syndicales signataires, et d'un médecin du travail désigné par le service de la médecine du travail.

Il se réunira chaque année après communication des statistiques en la matière.

Les diverses informations et pièces justificatives qui seront communiquées aux membres du comité de suivi présentent un caractère confidentiel, et ne pourront être divulguées. »

Article 3 | *Instauration d'une cotisation patronale destinée à mutualiser le coût du licenciement pour inaptitude d'origine privée ou professionnelle*

« Préambule

Une association ayant pour titre "association pour la mutualisation du coût inaptitude en agriculture des Hauts-de-France (AMCIAHdF)", dont le siège social est situé au 19 bis, rue Alexandre Dumas – 80096 Amiens Cedex 3, a été constituée et ses statuts ont été déposés à la préfecture de la Somme.

Cette association se donne pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude d'origine privée ou professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ; que pour ce faire, l'association favorisera d'une part la promotion des mesures de prévention tendant à limiter le risque d'inaptitude d'origine professionnelle, et d'autre part gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association prévoit le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 75 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Article 6 | *Instauration d'une cotisation patronale*

Une cotisation patronale, assise sur la masse des salaires soumis aux cotisations sociales, est appelée à hauteur de 0,2 %.

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'AMCIAHdF :

- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au moins 80 %) ;
- à des opérations de communication sur la prévention (pour au moins 5 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 10 %).

Article 7 | *Recouvrement de la cotisation*

Les caisses de MSA du Nord-Pas-de-Calais et de Picardie sont chargées, par convention passée avec l'AMCIAHdF, de recouvrer les cotisations.

Article 8 | *Prise en charge partielle du coût inaptitude*

1. Pièces justificatives à fournir

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser son dossier au siège de l'AMCIAHdF, au plus tard le 15 janvier de l'année N + 1 pour un règlement l'année N + 1 (à défaut, le dossier sera réglé au plus tard le 31 janvier de l'année N + 2). Tous les dossiers de l'année doivent être réceptionnés au plus tard l'année N + 1 ; tous les dossiers devront être présentés au plus tard deux ans après la date de licenciement pour inaptitude.

Les licenciements antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne seront pas recevables à cette prise en charge.

Un dossier complet comporte notamment :

- une attestation de la MSA justifiant que l'employeur est à jour du paiement de ses cotisations sociales ;
- le ou les avis d'incapacité délivré(s) par les services de médecine du travail ;
- une copie du contrat de travail du salarié ;
- le cas échéant, un justificatif de l'origine professionnelle de l'incapacité du salarié ;
- une copie de la lettre établissant l'impossibilité de reclassement (si les services de médecine du travail n'ont pas dispensé l'employeur d'une recherche de reclassement) ;
- une copie de la lettre de convocation à entretien préalable ;
- une copie de la lettre de licenciement ;
- une copie du bulletin de paie faisant apparaître le montant de l'indemnité versée au salarié.

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande 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'AM-CIAHdF au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au moins égal à 80 % 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 incapacité payées au cours de l'exercice concerné) \times 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 au plus tard le 31 mars de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le dépôt du dossier à l'association. »

Fait à Saint-Laurent Blangy, le 13 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Accord du 8 mars 2023

NOR : AGRS2397092M

IDCC : 7025

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

EDT Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux stipulations de la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (CCN ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

Les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle représentative sur le champ des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux des départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans les conventions collectives des trois départements devenues depuis le 1^{er} avril 2021 des accords collectifs étendus conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail suite à l'extension de la convention collective nationale citée ci-dessus, à savoir : la convention collective exploitations agricoles Corrèze (IDCC 9191), la convention collective exploitations agricoles Creuse (IDCC 9231) et la convention collective exploitations agricoles Haute-Vienne (IDCC 9871).

Les partenaires sociaux des trois départements précités ont fait le choix de négocier un accord interdépartemental. Ce choix est justifié par le fait que la typologie des entreprises et des métiers sont similaires sur ces trois départements. La négociation ou l'évolution de ces trois accords en un accord territorial autonome étendu permet de maintenir un dialogue social territorial de qualité valorisant par conséquent les métiers des entreprises de travaux agricoles et ruraux en fonction de leur contexte territorial et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de simplification et de clarification pour tous de l'application conforme des textes conventionnels.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux stipulations des conventions collectives locales citées précédemment.

L'objet du présent accord est de mettre en œuvre des dispositifs particuliers ou non pris en compte par la convention collective nationale des ETARF du 8 octobre 2020 ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe.

D'autre part les partenaires sociaux souhaitent souligner leur adhésion à des valeurs inscrites dans la convention collective nationale.

Ces valeurs sont notamment :

- l'expression des salariés dans l'entreprise et leur faculté de se syndiquer ;
- le dialogue social dans les entreprises quel que soit leurs tailles ;
- l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
- l'évolution professionnelle des salariés ;
- la formation tout au long de la vie ;
- l'amélioration continue des conditions de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux prépareront un guide pédagogique à destination des salariés et des employeurs afin de faciliter l'accès et la compréhension de l'articulation des textes (nationaux et territoriaux).

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} | Champ d'application

Article 1.1 | Champ d'application professionnel

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs des entreprises de travaux agricoles et ruraux.

Article 1.2 | Champ géographique

Le présent accord est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux visées à l'article 1.1 dont le siège social se situe sur les départements de la Corrèze, de la Creuse et de la Haute-Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

Article 2 | Commission de négociation

Une commission de négociation est composée des représentants des organisations de salariés et d'employeurs reconnues représentatives, désignés dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail des salariés et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration mixte ou en commission paritaire simple. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission paritaire mixte soit privilégiée.

Article 3 | Commission d'interprétation de conciliation et d'arbitrage

Cette commission ne traitera uniquement que des sujets traités par le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à l'antenne du Limousin de la fédération régionale EDT Nouvelle-Aquitaine. Elle est chargée de répondre à toute demande

tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres maximum de chaque organisation syndicale de salarié représentatives dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

L'autorité administrative assurera dans la mesure du possible le secrétariat. La commission pourra être présidée par l'autorité administrative dans le cas contraire un président de séance sera désigné.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, elle se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 4 | Réunion annuelle

La délégation patronale présentera une fois par an le bilan de l'année N – 2 en matière d'évolution salariale, ainsi que les données économiques du champ de l'accord.

L'ANEFA Limousin présentera les chiffres de l'emploi salarié sur le territoire Limousin ainsi que les perspectives d'emploi.

La commission mixte ou paritaire se réunit dans les 45 jours suivant la ou les réunion(s) nationale(s) ayant trait aux négociations de salaires ; pour engager une négociation salariale territoriale.

Article 5 | Accessoire de rémunération

Article 5.1 | Travail de nuit exceptionnel

Le travail de nuit exceptionnel réalisé par un salarié dans la période nocturne visée à l'article 5.1.1 n'entraîne pas la reconnaissance de travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5 du code du travail.

Article 5.1.1 | Détermination de la période nocturne

Concernant le travail de nuit exceptionnel le salarié doit être informé au moins 7 jours à l'avance, ce délai pourra être ramené à 3 jours en cas de circonstance exceptionnelle ou de travaux urgents nécessitant une réactivité. Le salarié pourra refuser 2 fois dans l'année sans que ce refus soit constitutif d'une faute.

La période nocturne est définie comme suit :

- la période nocturne débutera à 22 heures et s'achèvera à 7 heures du matin.

Article 5.1.2 | Rémunération des heures effectuées durant la période nocturne

Les heures effectuées sur la période définie à l'article 5.1.1 seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumulable avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et les heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.1.3 | Abaissement de la majoration en cas de circonstance particulière

La majoration pour les heures effectuées sur la période 22 heures, 7 heures du matin sera abaissée à 25 % dans les cas suivants :

- lorsque les horaires habituels de travail sont réorganisés en cas d'alerte canicule ou de forte température afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs ;

- lorsqu'un arrêté préfectoral ou ministériel interdit certaines activités sur tout ou partie de la période diurne ;
- lorsqu'un épisode de gel est annoncé et que des dispositifs de lutte contre le gel nécessitent la présence des salariés pour limiter les dégâts sur les cultures.

Toutefois ces majorations ne sont pas cumulables avec les heures majorées au titre des jours fériés, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.2 | Jours fériés

Les heures effectuées un jour férié ordinaire hors journée de solidarité seront majorées de 100 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumuleable avec les heures majorées au titre des heures effectuées en période nocturne, des heures effectuées le dimanche et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.3 | Travail du dimanche

Les heures effectuées le dimanche seront majorées de 50 %.

Toutefois cette majoration n'est pas cumuleable avec les heures majorées au titre des heures de nuit, des heures effectuées un jour férié et des heures supplémentaires. Il sera fait application de la majoration la plus favorable pour le salarié.

Article 5.4 | Astreintes

Article 5.4.1 | Définition

Conformément à l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 81, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. »

Article 5.4.2 | Rémunération des astreintes

Jour où est effectuée l'astreinte	Indemnisation d'une journée d'astreinte
Jour de semaine	3 minimum garanti
Week-end	6 minimum garanti
Jour férié	6 minimum garanti

Le temps d'intervention est du temps de travail effectif qui sera rémunéré en tant que tel quelle que soit la durée d'intervention. Le fait de répondre au téléphone ou de gérer les alarmes à distance est considéré comme temps d'intervention.

Dans le cas où le salarié effectue 47 interventions ou plus il bénéficiera d'un complément de rémunération à hauteur de 25 minimum garanti qui sera versé soit le 31 décembre ou en cas de départ avec la paie du mois de sortie des effectifs.

Article 5.5 | Prime de fidélisation

Durée de présence dans l'entreprise	Montant de la prime
De 1 à 3 ans	1,5 % du salaire brut
De 3 à 6 ans	2 % du salaire brut
De 6 ans au 9 ans	3 % du salaire brut
De 9 ans au 12 ans	4 % du salaire brut
De 12 au 15 ans	5 % du salaire brut
Au-delà de 15 ans	6 % du salaire brut

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heures de travail auxquelles se rajoutent, le cas échéant, les heures supplémentaires ou complémentaires).

Est attribuée aux salariés quel que soit leur statut une prime de fidélisation tenant compte de leur présence dans l'entreprise. Cette prime est évolutive en fonction du temps de présence. Elle est attribuée aux salariés chaque mois. L'ouverture du droit et le changement de tranche se fera le mois civil suivant la date d'acquisition.

Pour les salariés en CDD, les périodes d'activités continues et discontinues pourront être cumulées. Le salarié devra avoir travaillé au minimum 20 jours pour que le mois considéré soit pris en compte dans la durée de présence dans l'entreprise.

Article 5.6 | Prime d'encadrement

Pour les salariés, dont le poste attribue un statut cadre I en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à ½ mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Pour les salariés dont le poste attribue un statut cadre II en critère management dans la classification nationale, une prime équivalente à 1 mois de salaire brut sera versée à compter de la deuxième année de travail.

Le salaire brut s'entend comme la rémunération mensuelle (taux horaire par le nombre d'heure de travail auquel se rajoutent le cas échéant les heures supplémentaires ou complémentaires).

La prime sera versée le mois civil suivant la date anniversaire de la prise de poste en une seule fois. En cas d'absence non assimilée à du travail effectif ladite prime sera versée à due proportion du temps de présence effectif. En cas de départ en cours de période la prime sera versée à due proportion du temps de présence absence non assimilée à du travail effectif déduite.

Article 6 | Avantage en nature

Pour les avantages en nature logement, repas et NTIC il sera fait application de l'arrêté du 17 juin 2003 qui est réactualisé chaque année sur le site de la MSA.

Le salarié qui utilise son véhicule personnel pour se déplacer de chantier à chantier, a droit à une indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

Le temps de trajet, de chantier à chantier est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 7 | Congés événements familiaux

À la liste prévue par la CCN ETARF est rajoutée un nouveau congé indemnisé.

Congé hospitalisation et enfant malade rémunéré :

Ce congé est prévu quel que soit le nombre d'enfant de moins de 16 ans à charge fiscalement.

Ce congé ne se confond pas avec le congé enfant malade non rémunéré prévu par les articles L. 1225-61 et suivants du code du travail.

Le nombre de jours rémunérés est fixé à 5 jours maximum par année civile et par salarié entre le congé hospitalisation et le congé enfant malade.

Dans ces 5 jours il est prévu que le salarié puisse bénéficier d'un congé enfant malade dans la limite de 3 jours par année civile. En aucun cas le salarié ne pourra prétendre à 8 jours de congés rémunérés. Ce congé ne sera pas assimilé à du travail effectif.

Type de congé	Temps de présence	Montant de l'indemnisation	Nombre de jours
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Moins de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	5 jours par année civile
Hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans	Plus de 6 mois de présence continue	100 %	5 jours par année civile
Congé enfant malade	Moins de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	3 jours par année civile
Congé enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	50 %	3 jours par année civile
Congé enfant malade	Plus de 6 mois de présence continue	0 % ce sera une absence autorisée	Si le salarié a bénéficié de 5 jours d'hospitalisation d'un enfant par année civile

Un bilan sera fait 36 mois après l'entrée en vigueur.

Congés mariage d'un enfant : 2 jours.

Article 8 | *Frais de déménagement*

Lorsque l'entreprise impose aux futurs salariés TAM et cadre d'habiter à moins de 15 minutes en voiture du siège de l'exploitation, l'employeur devra procéder à l'indemnisation du déménagement de ce dernier uniquement si le déménagement est fait par un professionnel.

Si le salarié organise seul son déménagement il ne pourra prétendre à aucune indemnisation.

Au préalable le futur salarié devra adresser à l'employeur 2 devis de déménageurs.

L'entreprise prendra en charge le devis le moins cher dans la limite de 1 500 € TTC.

L'employeur remboursera le salarié sur présentation d'une facture acquittée.

En cas de rupture à l'initiative du salarié dans les 12 mois de la signature de son contrat il devra procéder au remboursement de la prise en charge à hauteur d'un douzième par mois restant à courir.

En cas de licenciement, de démission ou de rupture conventionnelle après le 12^e mois le salarié n'aura aucun remboursement à faire.

Article 9 | *Départ volontaire à la retraite*

Pour les salariés non-cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 ans à 10 ans	½ mois de salaire

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 10 ans à 20 ans	1 mois de salaire
De 20 ans à 30 ans	2 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	3 mois de salaire

Pour les salariés TAM et cadres

Présence continue dans l'entreprise	Montant
De 5 ans à 10 ans	½ mois de salaire
De 10 ans à 20 ans	1,5 mois de salaire
De 20 ans à 30 ans	3 mois de salaire
Au-delà de 30 ans	4 mois de salaire

Pour déterminer le salaire il convient de prendre le calcul le plus favorable entre le 12^e des 12 derniers mois ou le 1/3 des 3 derniers mois.

Article 10 | Heures pour recherche d'emploi

Article 10.1 | Licenciement

Le salarié licencié bénéficiera d'un jour par semaine de préavis effectué, dans la limite de 12 jours au prorata du temps de travail prévu au contrat pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 10.2 | Démission

Le salarié démissionnaire bénéficiera de 4 heures par mois de préavis effectué, au prorata du temps de travail prévu au contrat, avec un minimum d'1 heure par mois pour effectuer ses démarches de recherche d'emploi.

Article 11 | Information auprès des salariés non permanents

Le salarié non permanent bénéficiera d'une information sur ses droits à la formation qui lui sera diffusée dès son entrée dans l'entreprise, et à l'issue de son contrat.

Les modalités de mise en œuvre seront définies par la commission paritaire et s'appuiera sur l'ANEFA Limousin pour sa réalisation.

Article 12 | CPHSCT

Dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail. Les salariés des ETAR pourront participer aux réunions sur invitation de la CPHSCT, en salle ou en entreprise, dans la limite de 4 heures hors temps de trajet par an et par salarié après accord de l'entreprise. Ce temps de présence et de trajet sera assimilé à du temps de travail effectif et sera rémunéré comme tel.

Pour les membres de la CPHSCT il sera fait application des règles prévues par l'accord CPNACTA.

Article 13 | Révision

Chacune des organisations représentatives de salariés et d'employeurs est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord. L'initiative de la réunion de négociation appartient à la partie la plus diligente qui en manifestera l'intention auprès des organisations signataires.

L'organisation demandant la révision convoquera dans les plus brefs délais les autres syndicats représentatifs.

La partie qui prendra l'initiative devra veiller à ce que la réunion de négociation ne se tienne pas en période de forte activité agricole. La commission mixte ou paritaire interdépartementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 14 | Dénonciation

Chacune des parties signataires peut dénoncer le présent accord conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente.

Dans ce cas, les dispositions de l'accord dénoncées continuent de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En cas de dénonciation de l'accord, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Article 15 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 16 | Dispositions finales

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) sont déposés auprès de l'autorité administrative compétente.

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

Le présent accord entre en vigueur officiellement au plus tôt le 1^{er} janvier 2024 ou au plus tard le premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Limoges, le 8 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8523** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES**
(Pays de la Loire)
(10 février 1987)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

Avenant n° 4 du 3 mai 2022

NOR : AGRS2397083M

IDCC : 7025, 8523

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

Union régionale professionnelle forestière des Pays de la Loire ;

**Représentant des entreprises forestières des 5 départements de la région des
Pays de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC-Agri ;

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 24 juin 2005 (mutualisation du fonds social de solidarité).

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.

Article 1^{er}

L'article 10 « Principe de solidarité » est réécrit comme suit :

« Article 10 | *Principe de solidarité*

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord interprofessionnel s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation au fonds de solidarité institué au niveau national, tel que prévu à l'article 6-3-4 de l'accord national du 10 juin 2008. »

Article 2 | *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | *Formalités de dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Maine-et-Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, 49036 Angers Cedex.

Fait à Saint-Mélaine-sur-Aubance, le 3 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7501 | **CRÉDIT AGRICOLE**
(13 janvier 2000)

(Étendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

Accord du 7 juin 2023

relatif à la période d'essai et à la titularisation dans la branche
des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes

NOR : AGRS2397096M

IDCC : 7501

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

Fédération nationale du Crédit agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national de l'entreprise Crédit agricole SNECA CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Union des syndicats de salariés du Crédit agricole mutuel SUD CAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Sous l'effet de la loi de mise en conformité avec le droit de l'Union européenne du 9 mars 2023, les parties à la négociation ont partagé la nécessité d'adapter les dispositions de la convention collective nationale des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes, relatives à la période de stage et à la titularisation.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Elle définit la période d'essai comme devant permettre « à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ».

Compte tenu de cette finalité et des démarches de recrutement et d'intégration dans les caisses régionales de Crédit agricole et les entités associées de la branche, qui se traduisent par un fort investissement en matière de formation des salariés embauchés, il est apparu nécessaire de pouvoir renouveler la durée des périodes d'essai, dans l'intérêt partagé des entreprises et des salariés.

Les dispositions de l'article 10 de la convention collective nationale des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes, relatives à la période de stage et à la titularisation, sont donc remplacées par les dispositions suivantes.

Période d'essai^[1]. Titularisation

Article 1^{er} | Contrats à durée indéterminée

Les salariés embauchés seront d'abord appelés à accomplir une période d'essai d'une durée maximale de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (classe I), de trois mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (classe II) et quatre mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Lorsqu'une prolongation est rendue nécessaire pour juger des compétences et des attendus du métier du salarié, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (classe I), de trois mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (classe II), et de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Elle est précédée de la réalisation d'un entretien entre le salarié et son manager, ou un représentant de la direction.

Si la période d'essai est concluante, le salarié est titularisé et ses fonctions lui sont alors confirmées. Dans le cas contraire, il est mis fin au contrat.

Lorsqu'il s'agit de salariés présentant une expérience et/ou des qualités techniques observées, la période d'essai qui est exigée pourra être réduite ou supprimée par l'employeur.

En application de l'article L. 1243-11 du code du travail, lorsque le contrat à durée indéterminée succède à un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue ci-dessus.

Les droits du personnel en période d'essai sont les mêmes que ceux du personnel titulaire, sauf en ce qui concerne le licenciement, certains congés spéciaux, de maladie et de maternité (prévus aux articles 20, 21, 22, 23, 24 ci-après), les primes et indemnités diverses (prévues aux articles 25, 32 et 34 ci-après) et le supplément familial de salaire (art. 31 ci-après).

Le personnel en période d'essai peut être congédié sans préavis pendant le premier mois et avec préavis d'un mois ensuite.

En cas de démission, il est soumis aux mêmes conditions de préavis.

Article 2 | Contrats à durée déterminée

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée seront soumis, tout d'abord, à une période d'essai conforme à l'article L. 1242-10 du code du travail.

En application de l'article L. 1242-14 du code du travail, les droits des salariés sous contrat à durée déterminée sont les mêmes que ceux accordés au personnel engagé par contrat à durée indéterminée, à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, à savoir :

- droits du personnel en période d'essai pendant un délai de quatre mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (classe I), de six mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (classe II) et six mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III) ;
- droits du personnel titulaire, passé ces délais.

[1] Dans le cadre du présent accord, la « période d'essai » correspond à la période de stage au sens de la convention collective nationale.

En aucun cas, l'application intégrale de la convention collective n'aura pour effet de modifier la nature juridique de leur contrat.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord constitue des dispositions socle en matière de période d'essai et de titularisation. Il s'adapte donc aux besoins de l'ensemble des entités quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 7 juin 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8241** | **ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES ET SCIERIES AGRICOLES**

(Centre-Val de Loire)

(1^{er} juillet 1987)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,

Journal officiel du 9 février 1988)

Avenant n° 70 du 19 avril 2023

NOR : AGRS2397082M

IDCC : 8241

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

Fédération nationale du bois FNB ;

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 65 « Régime de prévoyance. Incapacité, invalidité, décès » de la convention collective régionale sont modifiées comme suit :

Cotisations

Le point 2 « Répartition des taux » est ainsi modifié :

« 2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 1,86 %, à raison de 1,098 % pour les employeurs et 0,762 % pour les salariés. »

Le reste de l'article reste sans changement.

Le point 3 « Tableau récapitulatif » est ainsi modifié :

« 3. Tableau récapitulatif »

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont modifiées comme suit :

	Taux	Part patronale	Part ouvrière
Mensualisation conventionnelle – Incapacité temporaire	0,708 %	0,708 %	0,000 %
Incapacité temporaire – Relais mensualisation	0,432 %	0,192 %	0,240 %
Invalidité – Cause privée	0,372 %	0,000 %	0,372 %
Invalidité – Cause accident du travail et maladie professionnelle	0,048 %	0,048 %	0,000 %
Décès	0,300 %	0,150 %	0,150 %
Total	1,86 %	1,098 %	0,762 %

Article 2 | Date d'effet

L'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au pôle « Politique du travail » de la DREETS, 12, place de l'Étape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 19 avril 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9341 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Hérault)

(28 février 1952)

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

Accord du 27 mars 2023

NOR : AGRS2397085M

IDCC : 9341

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

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de l'Hérault
FDSEA 34 ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault FDCUMA 34,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat SGA CFDT de l'Hérault,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause les conventions collectives territoriales et professionnelles. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Aussi, après avoir rappelé leur fort attachement au dialogue social territorial, pour notamment valoriser les compétences des salariés et les métiers de l'agriculture en fonction de leur contexte local et renforcer l'attractivité des métiers, avec le souci de clarification et de simplification de lecture des textes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles du département de l'Hérault se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne

convention collective des exploitations agricoles de l'Hérault (IDCC 9341) au regard des dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

Le présent accord, issu d'un travail de rapprochement et de comparaisons des textes, organise l'architecture des dispositions qui s'appliquent dans le département de l'Hérault tout en respectant l'architecture de la convention collective nationale.

Les dispositions de l'accord du 28 février 1952 qui ne sont pas reprises dans le présent avenant ne sont plus applicables dans le département de l'Hérault.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord territorial

Article 1.1 | *Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord territorial détermine les rapports entre les employeurs et l'ensemble des salariés de toutes les exploitations et entreprises agricoles hormis celles et ceux qui entrent dans le champ d'application d'accords collectifs nationaux professionnels et les CUMA du département de l'Hérault.

Il est 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. En conséquence, compte tenu de l'objet du présent avenant, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur visé, 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 1.2 | *Modalités d'application*

Les dispositions de l'article 1.2 de la CCN s'appliquent.

Article 1.3 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | *Négociation, interprétation et suivi*

1.4.1. Négociation et interprétation de l'accord

La commission mixte et/ou paritaire assure le suivi du présent accord.

Tous les partenaires sociaux représentatifs entrant dans le champ d'application du présent accord sont invités aux réunions de négociation.

Les thèmes de négociations obligatoires déterminés par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail sont traités en respectant les échéances annuelles, triennales et quinquennales.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992 et ses avenants relatifs à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission, aux réunions préparatoires ou de suivi, au moins 5 jours ouvrables à l'avance, de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Les partenaires sociaux demandent à l'administration de tenir son rôle d'animation des commissions mixtes paritaires.

1.4.2. Négociations territoriales et professionnelles

Les dispositions de l'article 1.4.2 de la CCN s'appliquent. La commission mixte paritaire se réunit une fois par an *a minima* convoquée par la DDETS et sur un ordre du jour fixé par les partenaires sociaux et/ou l'administration.

1.4.3. Condition de suivi et clause de rendez-vous

La commission mixte et/ou paritaire assure le suivi du présent accord. Un état des lieux de son application et de son articulation avec la CCN est effectué une fois par an.

Article 1.5 | Révision et dénonciation

1.5.1. Révision

Les conditions de révision sont identiques à celles prévues par l'article 1.5.1 de la CCN.

La commission mixte ou paritaire départementale a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

1.5.2. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes.

La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations.

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire territoriale se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord territorial cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Article 1.6 | Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

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

Article 1.7 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, dont les dispositions se substituent à celles de la convention collective des exploitations agricoles de l'Hérault du 28 février 1952, entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 1.8 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord sera déposé par la FDSEA au greffe du tribunal judiciaire de Montpellier et au service de l'enregistrement des accords collectifs du service de l'inspection du travail de l'Hérault (direction départementale de l'emploi, du travail et de la solidarité).

La FDSEA présentera à l'administration compétente la demande d'extension du présent accord territorial.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 | *Liberté d'expression et liberté syndicale*

Les dispositions de l'article 2.1 de la CCN s'appliquent.

Article 2.2 | *Principe de non-discrimination*

Les dispositions de l'article 2.2 de la CCN s'appliquent.

Article 2.3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les dispositions de l'article 2.3 de la CCN s'appliquent.

Article 2.4 | *Droit syndical*

Les dispositions de l'article 2.4 de la CCN s'appliquent.

Article 2.5 | *Instances représentatives du personnel*

Les dispositions de l'article 2.5 de la CCN s'appliquent.

2.5.1. Comité social économique (CSE)

Les dispositions de l'article 2.5.1 de la CCN s'appliquent.

2.5.2. Conseil d'entreprise

Les dispositions de l'article 2.5.2 de la CCN s'appliquent.

2.5.3. Délégués syndicaux

Les dispositions de l'article 2.5.3 de la CCN s'appliquent.

2.5.4. Représentants de section syndicale

Les dispositions de l'article 2.5.4 de la CCN s'appliquent.

2.5.5. Représentants de proximité

Les dispositions de l'article 2.5.5 de la CCN s'appliquent.

Article 2.6 | *Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)*

Les dispositions de l'article 2.6 de la CCN s'appliquent.

Chapitre 3 Formation

Article 3.1 | *Formation professionnelle*

Les dispositions de l'article 3.1 de la CCN s'appliquent.

Article 3.2 | *Apprentissage*

Les dispositions de l'article 3.2 de la CCN s'appliquent.

Chapitre 4 Classification

Article 4.1 | Objectifs

Les dispositions de l'article 4.1 de la CCN s'appliquent.

Article 4.2 | Principes de la valorisation d'un emploi

Les dispositions de l'article 4.2 de la CCN s'appliquent.

Article 4.3 | Principe des critères classants

Les dispositions de l'article 4.3 de la CCN s'appliquent.

4.3.1. Cinq critères de valorisation de l'emploi

Les dispositions de l'article 4.3.1 de la CCN s'appliquent.

4.3.2. Degrés par critère

Les dispositions de l'article 4.3.2 de la CCN s'appliquent.

4.3.3. Nombre de points et coefficient de l'emploi

Les dispositions de l'article 4.3.3 de la CCN s'appliquent.

Article 4.4 | Prise en compte de l'évolution personnelle

Les dispositions de l'article 4.4 de la CCN s'appliquent.

Article 4.5 | Paliers

Les dispositions de l'article 4.5 de la CCN s'appliquent.

Article 4.6 | Catégories socioprofessionnelles

Les dispositions de l'article 4.6 de la CCN s'appliquent.

Article 4.7 | Évolution professionnelle

Les dispositions de l'article 4.7 de la CCN s'appliquent.

4.7.1. Entretien professionnel individuel

Les dispositions de l'article 4.7.1 de la CCN s'appliquent.

4.7.2. Bilan de parcours professionnel

Les dispositions de l'article 4.7.2 de la CCN s'appliquent.

Chapitre 5 Rémunération

Article 5.1 | Salaire

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires » de la CCN, soit par négociation territoriale. La commission mixte ou paritaire se réunit dans les 3 mois suivant la révision de la grille nationale.

5.1.1. Rémunération mensualisée des heures normales de travail

Les dispositions de l'article 5.1.1 de la CCN s'appliquent.

5.1.2. Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Les dispositions de l'article 5.1.2 de la CCN s'appliquent.

5.1.3. Salaire des jeunes salariés

Les dispositions de l'article 5.1.3 de la CCN s'appliquent.

5.1.4. Salaire des apprentis

Les dispositions de l'article 5.1.4 de la CCN s'appliquent.

5.1.5. Salaire des salariés changeant temporairement d'emploi

Les dispositions de l'article 5.1.5 de la CCN s'appliquent.

5.1.6. Salaire des salariés en situation de handicap

Les dispositions de l'article 5.1.6 de la CCN s'appliquent.

5.1.7. Prime pour travaux de traitement

Compte tenu de leurs contraintes particulières les travaux de traitement insecticide, fongicide et herbicide, un aménagement horaire pourra intervenir pour ces travaux (travail de nuit, horaires décalés) et sous réserve du respect des règles environnementales. Une prime de 10 % du taux horaire sera accordée le temps de ces travaux.

5.1.8. Majoration pour ancienneté

Les salariés ayant plus de 3 ans de présence continue ou non sur l'exploitation bénéficieront d'une majoration de salaire égale à 1 %. Cette majoration sera portée à 2 % après 6 ans de présence et à 3 % après 9 ans de présence.

5.1.9. Prime de sujétion – 13^e mois

Pour tenir compte des sujétions quotidiennes liées à la fonction, une prime sera versée chaque année à chaque technicien, agent de maîtrise et cadre, hors ancienneté et hors heures supplémentaires. Celle-ci ne pourra être inférieure à une somme correspondant à un mois de salaire conventionnel. Ses modalités de versement seront arrêtées par les parties.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année la prime sera versée au prorata du temps de présence effectif.

Article 5.2 | Paie

Les dispositions de l'article 5.2 de la CCN s'appliquent.

5.2.1. Périodicité des règlements de salaires

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, à la même périodicité. La paie sera faite en principe le dernier jour du mois et au plus tard la semaine suivante.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué.

Lors de chaque paye mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire à remettre au salarié et contenant les dispositions exigées par la loi.

5.2.2. Avantages et fournitures en nature

Les dispositions de l'article 5.2.2 de la CCN s'appliquent.

5.2.3. Prime de panier

La prime de panier sera due pour chaque journée avec un minimum de 5 heures travaillées. La prime sera due pour tout jour férié travaillé, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

À défaut d'avenant ce montant sera revalorisé le 1^{er} janvier de chaque année, *a minima* sur la base de l'évolution de l'indice mensuel des prix à la consommation de l'ensemble des ménages apprécié au mois d'octobre de l'année précédente.

(L'indice de référence était de 100 en octobre 2015, pour une prime de panier de 2,20 euros en 2016).

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

Les dispositions du chapitre 6 de la CCN s'appliquent.

Article 6.1 | *Retraite complémentaire*

Les dispositions de l'article 6.1 de la CCN s'appliquent.

Article 6.2 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire*

Les dispositions de l'article 6.2 de la CCN s'appliquent et en complément :

Il existe un accord départemental du 9 juillet 2009 instaurant un régime d'assurances complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non-cadres de l'Hérault ainsi qu'un accord départemental de prévoyance des exploitations agricoles de l'Hérault du 4 novembre 2009.

6.2.1. Dispositif spécifique pour l'encadrement

Les employeurs et salariés relevant de la convention collective de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, doivent souscrire à une garantie décès/invalidité supplémentaire représentant 150 % du salaire annuel brut, limité à 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale perçu au titre de l'exercice civil précédant le décès.

Les cotisations afférentes à cette nouvelle garantie sont réparties de la façon suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

Article 7.1 | *Contrat de travail*

Les dispositions de l'article 7.1 de la CCN s'appliquent.

7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail

Les dispositions de l'article 7.1.1 de la CCN s'appliquent.

7.1.2. Contrats spécifiques

Les dispositions de l'article 7.1.2 de la CCN s'appliquent.

Article 7.2 | Période d'essai

Les dispositions de l'article 7.2 de la CCN s'appliquent.

Article 7.3 | Emploi des jeunes mineurs

Les dispositions de l'article 7.3 de la CCN s'appliquent.

Article 7.4 | Emploi des travailleurs étrangers

Les dispositions de l'article 7.4 de la CCN s'appliquent.

Article 7.5 | Emploi des salariés en situation de handicap

Les dispositions de l'article 7.5 de la CCN s'appliquent.

Chapitre 8 Durée du travail

Article 8.1 | Déplacements

Les dispositions de l'article 8.1 de la CCN s'appliquent.

8.1.1. Trajet domicile/ lieu habituel de travail

Les dispositions de l'article 8.1.1 de la CCN s'appliquent.

8.1.2. Trajet domicile / lieu de travail autre que le lieu habituel de travail

Les dispositions de l'article 8.1.2 de la CCN s'appliquent.

8.1.3. Trajet entre deux lieux de travail

Les dispositions de l'article 8.1.3 de la CCN s'appliquent.

8.1.4. Grand déplacement

Les dispositions de l'article 8.1.4 de la CCN s'appliquent.

Article 8.2 | Travail de nuit

Les dispositions de l'article 8.2 de la CCN s'appliquent.

8.2.1. Recours au travail de nuit

Les dispositions de l'article 8.2.1 de la CCN s'appliquent et en complément :

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les heures de travail ainsi effectuées donneront lieu à une majoration de 35 % sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale.

8.2.2. Travailleurs de nuit

Les dispositions de l'article 8.2.2 de la CCN s'appliquent.

8.2.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Les dispositions de l'article 8.2.3 de la CCN s'appliquent.

Article 8.3 | Compte épargne-temps

Les dispositions de l'article 8.3 de la CCN s'appliquent.

Article 8.4 | Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues au-dessous de la durée normale dans tout ou partie d'établissement, peuvent être récupérées dans les conditions suivantes lorsqu'elles n'ont pas été reconnues au titre du chômage partiel :

a) pour cause d'accident survenu au matériel, d'interruption de force motrice, de sinistre ou de force majeure, dans les quatre semaines à partir de la reprise normale du travail ;

b) pour intempéries, dans les 12 semaines à partir de la reprise normale du travail.

Les heures effectuées en application du présent article ne peuvent excéder pour un même salarié 8 heures par semaine et 50 heures par période de 12 mois consécutifs. Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 8.5 | Forfait jour des cadres

La convention de forfait jour, prévue par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981, est conclue sur une base maximale de 217 jours de travail (journée de solidarité comprise).

Article 8.6 | Travail le dimanche et repos hebdomadaire

Les heures de travail réalisées le dimanche donneront lieu à une majoration de 50 % sous forme de repos compensateur ou de compensation salariale au choix du salarié.

Le travail du dimanche est accompli sur la base du volontariat et le refus ne pourra constituer un motif de licenciement.

8.6.1. Spécificités des gardiens de troupeau

Les gardiens de troupeau (bergers et vachers) n'ayant pas bénéficié de leur repos compensateur, auront droit à un jour de congé supplémentaire pour chaque journée assurée le dimanche ou jour férié.

Dans ce cas, les jours de congés supplémentaires correspondant au repos compensateur devront être regroupés et pourront être calculés avec le congé annuel.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 | Préavis

9.1.1. Rupture du contrat à durée indéterminée

Les dispositions de l'article 9.1.1 de la CCN s'appliquent.

9.1.2. Départ volontaire du salarié à la retraite

Les dispositions de l'article 9.1.2 de la CCN s'appliquent.

9.1.3. Mise à la retraite par l'employeur

Les dispositions de l'article 9.1.3 de la CCN s'appliquent.

Article 9.2 | Indemnité de licenciement

Les dispositions de l'article 9.2 de la CCN s'appliquent.

9.2.1. Indemnité de licenciement pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres

Toute résiliation du contrat émanant de l'employeur et intervenant sans qu'il y ait de faute grave ou lourde donne lieu à une indemnité de licenciement, sous réserve que le technicien, l'agent de maîtrise ou le cadre ait une ancienneté de service en cette qualité sur cette exploitation fixée comme suit :

- 2 mois de salaire brut pour une ancienneté de 5 ans ;
- 3 mois de salaire brut pour une ancienneté de 7 ans.

Pour les autres niveaux d'ancienneté l'indemnité la plus favorable sera retenue.

Cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité légale. Elle n'est pas due pour les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres qui bénéficient obligatoirement du régime de retraite ou ceux dont l'invalidité serait officiellement reconnue.

Article 9.3 | *Indemnité de fin de carrière*

9.3.1. Départ volontaire à la retraite

Les dispositions de l'article 9.3.1 de la CCN s'appliquent.

9.3.2. Mise à la retraite

Les dispositions de l'article 9.3.2 de la CCN s'appliquent.

Article 9.4 | *Heures pour recherche d'emploi*

Les dispositions de l'article 9.4 de la CCN s'appliquent.

Article 9.5 | *Libération du logement de fonction*

Les dispositions de l'article 9.5 de la CCN s'appliquent.

Article 9.6 | *Documents de fin de contrat*

9.6.1. Certificat de travail

Les dispositions de l'article 9.6.1 de la CCN s'appliquent.

9.6.2. Reçu pour solde de tout compte

Les dispositions de l'article 9.6.2 de la CCN s'appliquent.

9.6.3. Attestation pôle emploi

Les dispositions de l'article 9.6.3 de la CCN s'appliquent.

9.6.4. Attestation de portabilité des droits prévoyance et/ou santé

Les dispositions de l'article 9.6.4 de la CCN s'appliquent.

Chapitre 10 Conditions de travail

Article 10.1 | *Congés spécifiques*

10.1.1. Congés maternité, paternité et adoption

Les dispositions de l'article 10.1.1 de la CCN s'appliquent.

10.1.2. Congés pour évènements familiaux

Les dispositions de l'article 10.1.2 de la CCN s'appliquent et en complément :

7° : pour le décès d'un grand-parent : 1 jour.

10.1.3. Autres congés familiaux

Les dispositions de l'article 10.1.3 de la CCN s'appliquent et en complément :

1 jour d'absence non rémunéré pour déménagement avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables.

10.1.4. Congé de deuil

Les dispositions de l'article 10.1.4 de la CCN s'appliquent.

10.1.5. Congés divers

Les dispositions de l'article 10.1.5 de la CCN s'appliquent et en complément :

Le jour de fête locale peut être remplacé par la journée de solidarité dans la mesure où elle ne tombe pas un dimanche ou un jour habituellement chômé dans l'exploitation.

Article 10.2 | *Protection de la maternité, de l'adoption et du deuil*

Les dispositions de l'article 10.2 de la CCN s'appliquent.

Article 10.3 | *Santé et sécurité au travail*

10.3.1. DUER

Les dispositions de l'article 10.3.1 de la CCN s'appliquent.

10.3.2. Les équipements de protection individuelle (EPI)

Les dispositions de l'article 10.3.2 de la CCN s'appliquent.

Article 10.4 | *Télétravail*

Les dispositions de l'article 10.4 de la CCN s'appliquent.

Article 10.5 | *Le droit à la déconnexion*

10.5.1. Droit à la déconnexion

Les dispositions de l'article 10.5 de la CCN s'appliquent.

10.5.2. (RGPD) Règlement général sur la protection des données

Les dispositions de l'article 10.5.2 de la CCN s'appliquent.

Article 10.6 | *Carte campagne*

Les dispositions de l'article 10.6 de la CCN s'appliquent.

Fait à Lattes, le 27 mars 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9441 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Loire-Atlantique)

(15 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,

Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 24 du 22 février 2023

NOR : AGRS2397095M

IDCC : 9441

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

FNSEA de la Loire-Atlantique ;

**Syndicat des vignerons indépendants nantais, par délégation de pouvoir en
date du 1er janvier 2023,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat CFDT transformation agroalimentaire et production agricole de Loire-
Atlantique ;**

**Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la
Loire ;**

Fédération CFTC-Agri ;

Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique, 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 entreprises de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique 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 devenue accord collectif étendu territorial, 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 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique (IDCC 9441) 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 22 février 2023 d'adaptation au secteur de la polyculture, viticulture et d'élevage de Loire-Atlantique 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 de Loire-Atlantique. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Loire-Atlantique, 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 du code du travail 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, 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 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 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 les éléments de rémunération minimale 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 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).

Article 7 | 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, tout salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée :

- d'une semaine pour le mariage ;
- d'un jour pour le décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

Article 8 | Travail des jours fériés

Le temps de travail effectué un jour férié est rémunéré avec une majoration de 50 % (non cumulable avec d'autres majorations). Il est récupéré et payé un jour habituellement travaillé à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

Toutefois, si exceptionnellement, la prise de ce repos n'était pas possible pour des motifs sérieux d'organisation du travail, sous réserve d'accord écrit des parties, le temps travaillé ferait l'objet d'une rémunération supplémentaire.

Article 9 | Travail le dimanche

Le travail du dimanche est rémunéré avec une majoration de 50 % (non cumulable avec d'autres majorations). Le jour du repos hebdomadaire est pris ultérieurement à une date qui convient tout à la fois au salarié et à l'employeur dans un délai maximum d'un mois.

Article 10 | Travail de nuit occasionnel

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme effectué de nuit.

À titre exceptionnel, le travail de nuit peut s'avérer nécessaire pour des travaux liés à la mise en place des cultures, soins aux animaux, à l'organisation de chantiers de récolte, à la commercialisation ou à la survenance de graves événements.

Le travail de nuit est interdit pour les salariés de moins de 18 ans.

Les heures de travail de nuit font l'objet d'une rémunération majorée de 50 % non cumulable avec d'autres majorations (ex. : intervention suite à une astreinte) du taux des heures normales ou récupérées avec une majoration de temps de 50 %. Toutefois, en ce qui concerne les vendanges, lorsque le travail de nuit est la conséquence de la mise en œuvre d'une organisation du travail avec deux équipes, les heures effectuées entre 21 h et 23 h sont majorées de 25 %.

Article 11 | Astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effec-

tuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées, sont fixées par l'employeur après information et consultation du conseil social et économique s'il existe, et après information de l'inspecteur du travail. A défaut de stipulation contractuelle plus favorable, les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant est égal à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreintes.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Si le salarié est appelé à travailler pendant la période d'astreinte :

- les heures de travail effectif seront rémunérées comme suit : paiement du temps travaillé, avec un minimum de 1 heure, majoré de 50 % (majoration non cumulable avec d'autres) ;
- les frais de déplacement seront remboursés dans les conditions prévues à l'article 19.

Article 12 | *Salaire des apprentis*

Les apprentis sont rémunérés conformément aux dispositions suivantes :

Année	Âge de l'apprenti				
	- 18 ans	18 à 20 ans	21 à 23 ans	24 à 26 ans	+ 26 ans ^[1]
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	55 %	100 %
2 ^e année	50 %	60 %	70 %	80 %	100 %
3 ^e année	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %

[1] Ou salaire minima conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur la base du Smic. Ils ne bénéficient pas des primes prévues aux articles 17 et 18.

Article 13 | *Majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres*

Les travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux ou insalubres, peuvent faire l'objet de majorations de salaires, par accord entre les parties.

C'est le cas des travaux avicoles, notamment le ramassage des volailles : les rémunérations brutes horaires des salariés embauchés pour réaliser ces tâches sont majorées de :

- 45 % lorsque les travaux sont exécutés de jour ;
- 60 % lorsque les travaux sont exécutés de nuit.

Toutefois, les pauses et les temps d'attente sont rémunérés au taux de base ou taux non majorés et le temps de repas n'est pas comptabilisé comme un temps de travail effectif.

Article 14 | Rémunération à la tâche des tailleurs de vignes

Sur la base d'un rendement de 437 ceps taillés durant une journée de 7 heures, le montant du salaire à la tâche s'obtient de la façon suivante :

Salaire du coefficient 19, palier 3 \times 7 heures / 437 ceps (selon mode guyot avec longs bois) auquel s'ajoute l'indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10^e.

Le prix de la pré-taille équivaut à 3/10^e du salaire de la taille.

Le prix de la taille (sans pré-taille et sans pliage) équivaut à 5/10^e du salaire de la taille et le prix du pliage équivaut à 2/10^e du salaire de la taille.

La rémunération des tailleurs à la tâche est calculée sur la base du salaire correspondant au coefficient 19, palier 3, en vigueur le 1^{er} novembre de l'année en cours.

Pour le calcul du salaire au rendement, les employeurs s'assureront au préalable du respect des dispositions relatives à l'application du Smic et de l'application du taux horaire le plus favorable. Ainsi toute heure effective de travail doit être rémunérée *a minima* à hauteur du Smic si le rendement de 437 ceps en 7 heures n'est pas atteint ou selon le salaire du coefficient 19 si ce même rendement est atteint ou dépassé.

Les employeurs devront pouvoir justifier de la durée du travail des salariés.

Article 15 | Rémunération des saisonniers pendant les vendanges

Selon les taux horaires en vigueur, les coefficients attribués *a minima* aux salariés saisonniers recrutés à l'occasion des vendanges sont les suivants :

Postes saisonniers	Palier	Coefficient
Vendangeur	1	9
Porteur de hotte Conducteur de tracteur Assistant de chai	3	19
Conducteur de machine à vendanger	4	31

Article 16 | Dérogation à la durée du travail pendant les vendanges

Sur demande de leurs organisations professionnelles, et après consultation adressée aux organisations syndicales départementales, les exploitations et les entreprises agricoles peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures, dans la limite de 60 heures, par la direction départementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DDEETS).

Article 17 | Prime de fin d'année

Il est attribué une prime avec la paie du mois de décembre correspondant à 120 heures de salaire au taux pratiqué en décembre. Pour percevoir cette prime de fin d'année, le salarié doit avoir un an d'ancienneté au moment de son versement.

Le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année la percevra au prorata temporis au taux de salaire du mois de départ et au moment de son départ.

Le salarié à temps partiel percevra cette prime au *prorata temporis*.

Le salarié titulaire d'un contrat intermittent la percevra *prorata temporis* au taux de salaire du dernier mois travaillé dans l'année et avec la paie de ce mois.

Article 18 | Prime d'ancienneté

Les employeurs sont tenus de verser mensuellement une prime d'ancienneté, calculée sur les bases ci-après :

- 2 ans d'ancienneté = 1 % ;
- 4 ans d'ancienneté = 2 % ;
- 7 ans d'ancienneté = 3 % ;
- 10 ans d'ancienneté = 4 % ;
- 13 ans d'ancienneté = 5 % ;
- 16 ans d'ancienneté = 6 %.

Lorsque l'embauche est intervenue en cours de mois, la prime d'ancienneté est versée au premier jour du mois suivant l'ouverture du droit.

Toutefois, les taux acquis antérieurement à titre individuel sont maintenus.

Article 19 | Déplacements professionnels pour les salariés

Si au cours de son travail, le salarié est appelé à utiliser son véhicule personnel pour se déplacer sur l'exploitation, il percevra une indemnité de déplacement égale à 0,40 euro par kilomètre. Il sera accordé 45 % de cette indemnité par kilomètre parcouru à l'aide d'un engin motorisé à deux roues.

Ces indemnités pourront être révisées sous réserve d'une négociation aboutie entre les partenaires signataires et/ou adhérents de cet accord.

Article 20 | Déplacements professionnels pour les salariés de remplacement

L'indemnité est de 0,40 euro par kilomètre et pourra être révisée sous réserve d'une négociation aboutie entre les partenaires signataires et/ou adhérents de cet accord.

Il sera effectué un abattement de deux kilomètres par heure de travail effectuée. Le calcul s'effectuera globalement au mois.

Le point de départ est fixé :

- au domicile du salarié s'il habite dans la zone d'activité de l'association ;
- à l'entrée de cette zone si le salarié habite à l'extérieur.

Lorsqu'un salarié d'une association de remplacement se déplace entre deux exploitations dans la même demi-journée, correspondant à des remplacements différents, il lui est dû un temps forfaitaire de 15 minutes, ce temps se substitue au temps réel.

Article 21 | Vêtements de travail

L'employeur fournit au salarié, chaque année, un vêtement de travail dit "cote". En cas d'intempéries, l'employeur est tenu de fournir au salarié, un vêtement de pluie. À la demande du salarié, l'employeur est également tenu de fournir des chaussures de travail (bottes ou brodequins) dans la limite maximale d'une paire par an.

Article 22 | Préavis de démission

La dénonciation du contrat de travail par un salarié non cadre et TAM doit respecter un délai :

- de deux semaines pour le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;
- d'un mois pour le salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

Article 23 | Libération du logement de fonction

Le contrat de travail ayant pris fin, le salarié devra libérer le logement dont il jouissait dans les délais suivants :

- 1 mois en cas de départ en retraite ;
- 2 mois en cas de départ volontaire ;

– 3 mois en cas d’invalidité reconnue ou de licenciement.

Article 24 | Périodicité des règlements des salaires

La paie se fait pendant les heures de travail.

Quand la paie se fait chaque semaine ou chaque quinzaine, elle est versée au plus tard le mardi suivant la fin de la période.

Quand la paie se fait au mois, elle est versée au plus tard le 5^e jour du mois suivant.

Le salarié peut demander un acompte à la fin de la première quinzaine égale, au maximum, à la moitié du salaire moyen habituel.

En cas de départ, la paie aura lieu aussitôt l’expiration du préavis.

Si le salarié est dispensé d’effectuer le préavis, la paie aura lieu au plus tard au cours du premier jour ouvrable suivant la dernière journée de travail.

Article 25 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 15 avril 2003 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d’élevage de Loire-Atlantique en vigueur après son avenant n° 23 du 5 février 2021 et dans toutes ses dispositions.

Article 26 | Publicité, dépôt, extension

Issu de l’avenant n° 24 du 22 février 2023 au texte antérieur, le présent accord a été 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*, et au plus tôt le 31 décembre 2023.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Nantes, le 22 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9442 | **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Loire-Atlantique)
(3 novembre 1971)

(Étendue par arrêté du 13 août 1974,
Journal officiel du 10 septembre 1974)

Avenant n° 83 du 22 février 2023

NOR : AGRS2397094M

IDCC : 9442

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

Section spécialisée de la fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de la Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT transformation agroalimentaire et production agricole de Loire-Atlantique ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 3 novembre 1971 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale de la production agricole et des 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 entreprises horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique 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 devenue accord collectif étendu territorial, 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 de la production agricole et des 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 3 novembre 1971 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique (IDCC 9442) 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 22 février 2023 d'adaptation au secteur de l'horticulture et pépiniériste de Loire-Atlantique à la convention collective nationale de la production agricole et des 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 Loire-Atlantique. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Loire-Atlantique, 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 du code du travail 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 noti-

fiée 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.

Lorsque l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés concernés conservent une rémunération dont le montant annuel ne peut être inférieur à la rémunération versée, lors des douze derniers mois, en application de leur accord dénoncé et de leur contrat de travail.

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 par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale de la production agricole et des 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 de la production agricole et des CUMA.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une 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 de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimale 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 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).

Article 7 | *Rémunération des apprentis*

La rémunération horaire des jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est égale dès le début du mois suivant l'anniversaire à :

Année	Âge de l'apprenti				
	- 18 ans	18 à 20 ans	21 à 22 ans	23 à 26 ans	+ 26 ans ^[1]
1 ^{re} année	27 %	43 %	53 %	55 %	100 %
2 ^e année	50 %	60 %	70 %	75 %	100 %
3 ^e année	60 %	70 %	78 %	78 %	100 %

[1] Ou salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé si supérieur.

Les pourcentages ci-dessus sont calculés sur la base du Smic en vigueur.

À l'issue de l'apprentissage, le travailleur, quel que soit son âge, bénéficie d'une rémunération au moins égale à celle correspondant au palier 2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA.

Article 8 | *Primes accessoires du salaire*

1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est payée en fin de mois, ou en cas de départ du salarié en cours de trimestre, le jour du départ.

Elle est calculée par application des pourcentages suivants aux salaires bruts perçus ou dus au titre du mois ou de la période courant du premier jour du trimestre au jour du départ, en cas de départ en cours de trimestre :

- 2 % après deux ans d'ancienneté, en qualité de salarié dans l'établissement ;
- 3 % après quatre ans d'ancienneté ;
- 4 % après sept ans d'ancienneté ;
- 5 % après douze ans d'ancienneté.

Ce pourcentage reste inchangé au-delà de douze ans d'ancienneté.

2. Prime de vacances

Une prime de vacances est payée aux salariés justifiant de 12 mois de présence au 1^{er} mai de chaque année, celle-ci est payée avec le salaire du mois de mai.

Le montant de la prime de vacances est calculé suivant la formule suivante :

Taux du coefficient 9 en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours × 35 heures × 0,7.

En cas de départ du salarié, la prime est versée le jour du départ. Son montant est calculé au prorata du temps de service et du temps de travail chez l'employeur. La prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute lourde.

3. Prime de vêtements de travail

Une prime dite de "vêtements de travail" est allouée, chaque année au salarié. Son montant est égal au taux du coefficient 9 en vigueur au 1^{er} janvier de l'année en cours \times 35 heures \times 0,5.

Cette prime n'est pas due en cas de fourniture du vêtement de travail par l'employeur. Elle est payable au 31 décembre, aux salariés présents à cette date ayant, six mois de présence sur l'exploitation calculée sur l'année civile.

Les vêtements de pluie et les équipements de protection individuelle restent à la charge de l'employeur.

L'employeur est tenu de fournir, à chaque salarié, tous les outils nécessaires à l'exécution du travail et d'en assurer l'entretien.

4. Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée à tous les salariés justifiant d'au moins douze mois de présence au 31 décembre de l'année en cours.

Elle est égale à cent vingt fois le salaire horaire de décembre.

Elle est payable avec la rémunération du mois de décembre. Elle peut être étalée avec l'accord du salarié sur une période ne dépassant pas le 30 avril.

Lorsqu'au cours d'une même année civile, un salarié a travaillé de manière intermittente ou à temps partiel, la prime de fin d'année est payée au prorata du temps travaillé, sauf pour une démission.

Cette dernière restriction n'est pas opposable aux salariés qui partent en retraite.

5. Rémunération des heures de travail effectuées le dimanche et les jours fériés (autres que le 1^{er} mai)

Les heures de travail effectuées un dimanche et un jour férié autre que le 1^{er} Mai sont majorées de 50 % sans préjudice des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 9 | *Indemnités de déplacement*

Des indemnités de déplacement sont allouées aux salariés qui travaillent sur des lieux de travail éloignés et ce, dans les conditions suivantes :

1. Petits déplacements

Le salarié appelé à effectuer des travaux sur un lieu de travail inhabituel dans un rayon supérieur à cinq kilomètres ou plus du siège de l'établissement, a droit à :

- a) une indemnité dite "de panier" fixée à une fois le Smic en vigueur par repas. Cette indemnité n'est pas due si la nourriture est fournie aux frais de l'employeur ;
- b) dans l'hypothèse où le salarié ou l'apprenti utiliserait son véhicule personnel, une indemnité kilométrique sur la base du barème de l'administration fiscale est allouée.

2. Temps de déplacement

La durée effective des voyages occasionnés par les déplacements est rémunérée comme temps de travail, mais n'est pas prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 10 | *Périodicité de la paie*

La paie se fait pendant les heures de travail, au moins une fois par mois, et en tout cas, avant le cinquième jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois civil.

Article 11 | *Temps de travail*

Les heures de travail hebdomadaires sont réparties sur cinq jours.

Il ne peut être dérogé à cette règle que pendant cinq mois par an, au cours desquels la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 5 jours et demi ou 6 jours et, dans ce dernier cas, avec un minimum d'une demi-journée de travail.

Quand il s'agit d'une exploitation produisant des fleurs coupées, les horaires de travail sont aménagés, quelle que soit la période de l'année, de façon telle que les salariés et apprentis bénéficient, en plus du repos hebdomadaire et des congés légaux ou conventionnels, d'une demi-journée de repos se situant le samedi après-midi ou le lundi matin alternativement.

Dans tous les cas, lorsque les heures de travail sont réparties sur cinq jours et demi, c'est-à-dire lorsque le salarié, outre le repos hebdomadaire, ne bénéficie que d'une demi-journée de repos, deux demi-journées de repos de deux semaines consécutives peuvent être groupées en une journée de repos par quinzaine.

Article 12 | *Jours fériés*

1. Le jour férié est chômé

Le salarié bénéficie du maintien du salaire pour toute heure non travaillée du fait du chômage de ce jour. Toutefois ces heures indemnisées ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à 1 mois de date à date lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total 3 % du montant du salaire.

2. Le jour férié est travaillé

Dans les entreprises et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les heures effectuées par les salariés le jour férié, outre les majorations pour heures supplémentaires et les repos compensateurs prévus par la loi, sont rémunérées au taux horaire de base majoré de 50 %.

Article 13 | *Garantie de salaire mensuel*

Sauf absence du fait du travailleur, l'employeur garantit, chaque mois, aux seuls salariés, à temps complet, un gain minimum égal au produit de cent cinquante et une heure soixante-sept par le salaire horaire afférent à l'emploi occupé, ceci même si ces cent cinquante et une heures soixante-sept n'ont pas été travaillées, notamment en raison des intempéries. Cette garantie est proportionnelle au temps de travail effectué, pour les salariés à temps partiel. Lesdites dispositions ne font évidemment pas obstacle au paiement des heures supplémentaires hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 14 | *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, tout salarié bénéficie, sur justificatif et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence :

- de deux jours d'absence dont un rémunéré pour le décès d'un grand-parent ;
- de deux jours non rémunérés pour le décès d'un petit-enfant ;
- de deux jours non rémunérés pour le mariage d'un petit-enfant.

Article 15 | *Préavis de démission*

La dénonciation du contrat de travail par un salarié ouvrier et TAM doit respecter un délai :

- de 6 jours ouvrables s'il s'agit d'un salarié ayant moins de 6 mois de services continus chez le même employeur ;
- d'un mois s'il s'agit d'un salarié ayant une ancienneté de services continus chez le même employeur de plus de 6 mois.

Article 16 | *Recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié a droit à des heures rémunérées, au moins égales à deux demi-journées si le préavis est de six jours, à huit demi-journées si le préavis est d'un mois ou de deux mois. Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur. S'il s'agit d'un salarié cadre, les heures ci-dessus visées sont portées à un total de douze jours ouvrables devant être fractionnés en plusieurs périodes au gré du salarié dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié cadre.

Article 17 | *Substitution*

Le présent accord se substitue au texte de la convention du 3 novembre 1971 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations horticoles et des pépinières de Loire-Atlantique en vigueur après son avenant n° 82 du 31 janvier 2020 et dans toutes ses dispositions.

Article 18 | *Publicité, dépôt, extension*

Issu de l'avenant n° 83 du 22 février 2023 au texte antérieur, le présent accord a été 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*, et au plus tôt le 31 décembre 2023.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Nantes, le 22 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**COOPÉRATIVES AGRICOLES ET ENTREPRISES DE CONSEIL
EN ÉLEVAGE**

Accord du 24 janvier 2023

NOR : AGRS2397090M

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

Coopération agricole (V branches, bétail et viande, métiers du lait et vignerons coopérateurs) ;

Coopération agricole pour le compte de : FELCOOP, FESTAL, fédération nationale des déshydrateurs FND, SNCIA ;

ELIANCE Association (ex-France conseil élevage),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT AGRI AGRO ;

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

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage, par leur valorisation des productions agricoles et leur ancrage territorial, sont des acteurs majeurs du dynamisme économique et social des territoires.

À 93 % constituées de TPE/PME, dont 80 % employant moins de 50 salariés, ces entreprises participent au maintien d'une agriculture et d'une industrie agroalimentaire française.

Présentes sur l'ensemble de la chaîne alimentaire, de la production agricole à la transformation, les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage sont des créateurs incontournables d'emploi directs et indirects, notamment dans les zones rurales.

Dans un contexte économique et social particulièrement tendu, sur fond de crise sanitaire et géopolitique, de révolution numérique et de transition agroécologique, les partenaires sociaux, engagés dans la préservation d'une souveraineté alimentaire nationale, performante, durable et

solidaire entendent remettre l'emploi au cœur de leurs actions et renforcer l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires.

Ils souhaitent ainsi :

- renforcer le socle conventionnel interbranche de la coopération agricole mis en place depuis plusieurs années, notamment en matière de logement ;
- accroître l'efficacité et la lisibilité des dispositions existantes notamment en matière de garanties d'emploi et de préservation des compétences ;
- en étendre le périmètre de déploiement ;
- créer des mesures adaptées aux nouveaux enjeux sociaux et environnementaux de préservation des compétences, d'attractivité et de fidélisation de nouveaux talents.

Les dispositions développées dans le présent accord entendent contribuer à poursuivre ces objectifs.

Article 1^{er} | Objet

Conformément à l'accord de méthode signé le 4 octobre 2022, le présent accord entend promouvoir l'emploi et l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires par :

- un renforcement de la mutualisation des fonds de la PEAEC Agricole à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour améliorer le logement des salariés en zone rurale ;
- la création d'un budget spécifique activités sociales et culturelles dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- le toilettage et la modernisation de l'accord sur la sécurité de l'emploi en facilitant notamment la mobilité professionnelle ;
- la promotion de la mobilité durable en mettant à disposition des coopératives et de leurs salariés des solutions alternatives de transport ;
- la promotion du mentorat afin de soutenir la réussite éducative des jeunes et accompagner leur insertion professionnelle.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles, SICA et entreprises relevant des champs d'application des branches suivantes :

- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;
- conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), coopératives du 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) ;
- coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et coopératives fruitières fromagères des départements du Doubs, de l'Ain et du Jura (IDCC 8435).

Article 3 | Développement d'actions favorisant l'accès au logement dans les territoires pour les salariés de coopératives agricoles et d'entreprises de conseil en élevage

L'article 3 du présent accord a pour objet de modifier le champ d'application de l'accord du 29 novembre 2016 portant sur la mise en place d'une mutualisation des fonds relatif à la parti-

cipation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEAEC) au sein de la coopération agricole et de créer la possibilité d'ouvrir le dispositif de mutualisation aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3.1 | Ouverture du dispositif PEAEC Agricole aux entreprises de conseil en élevage

L'article 1^{er} de l'accord du 29 novembre 2016 est modifié et complété par : « Il concerne également les entreprises de conseil en élevage. »

Article 3.2 | Possibilité d'ouverture de l'enveloppe issue des fonds mutualisés de la PEAEC Agricole aux entreprises de moins de 50 salariés

L'article 2.2 de l'accord du 29 novembre 2016 est modifié et complété par :

« Chaque année, au plus tard en avril, le comité de pilotage paritaire de la PEAEC prévu à l'article 3 de l'accord susvisé peut décider, au vu du solde des fonds collectés et non utilisés communiqué par action logement, de l'ouverture d'une enveloppe à destination des entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article 1^{er} modifié de l'accord du 29 novembre 2016 et ne cotisant pas à la PEAEC Agricole. Elle en fixe alors le montant. »

Article 4 | Budget activités sociales et culturelles (ASC) des entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux décident de rendre obligatoire, pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application du présent accord, l'institution d'un budget ASC dans les entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs les partenaires sociaux s'engagent à rechercher des solutions de gestion externalisée de ces budgets pour les structures qui souhaiteraient en bénéficier.

Article 4.1 | Budget activités sociales et culturelles (ASC)

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage, ayant un effectif inférieur à 50 salariés calculé selon les dispositions des articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du code du travail, sont tenues de consacrer 0,2 % de leur masse salariale brute au financement d'activités sociales et culturelles.

La masse salariale brute s'apprécie conformément aux dispositions de l'article L. 2312-83 du code du travail.

Pourront bénéficier des ASC tous les titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature et justifiant d'une ancienneté de 4 mois continus révolus.

Dans les coopératives dotées d'un comité social et économique, il est rappelé que ce dernier assure la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, en application de l'article L. 2312-78 du code du travail.

Par ailleurs, l'enveloppe de 0,2 % de la masse salariale constitue un socle pour l'ensemble des entreprises du secteur et n'a pas vocation à se substituer ou se cumuler aux dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise et aux usages plus favorables.

Article 4.2 | Accompagnement au déploiement du budget activités sociales et culturelles (ASC)

Afin d'optimiser l'utilisation du budget ASC de chaque entreprise, la coopération agricole recherchera tout partenariat permettant l'accès à une plateforme proposant une gestion externalisée du budget à un tarif préférentiel. Les frais d'inscription à la plateforme s'imputent alors sur le budget prévu à l'article 4.1.

Les partenaires sociaux s'engagent à faire la promotion de cette démarche paritaire afin de renforcer l'attractivité du secteur.

Les outils ainsi mis en œuvre au niveau national devront favoriser un suivi des services proposés aux salariés.

Article 5 | Sécurité de l'emploi et mobilité professionnelle

Compte tenu de l'obsolescence de l'accord intitulé « convention collective nationale du 30 juillet 1969 modifiée sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole », mais soucieux de maintenir un cadre conventionnel répondant aux problématiques d'emploi dans le périmètre des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage, les partenaires sociaux décident de l'annuler et de le remplacer par des dispositions visant à :

- reprendre les garanties non obsolètes de l'accord du 30 juillet 1969 précité ;
- développer un nouvel outil numérique favorisant les mobilités professionnelles sur le périmètre du présent accord.

Article 5.1 | Mise en place d'une plateforme numérique favorisant la sécurité de l'emploi et l'employabilité des salariés

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage ont la particularité d'offrir un accompagnement adapté à chaque typologie d'exploitation agricole tout en proposant une mutualisation des moyens à l'échelle d'un territoire. À ces activités s'ajoutent celle de la prise en compte de l'agroécologie afin de proposer des alternatives innovantes aux pratiques actuelles.

L'expérience, les compétences et les qualifications des salariés présents dans les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage sont stratégiques pour la compétitivité de l'agriculture et de l'agroalimentaire français d'aujourd'hui et de demain.

Souhaitant maintenir l'emploi et la pérennité des entreprises des agriculteurs dans les territoires en préservant leurs ressources humaines, les partenaires sociaux entendent créer un outil facilitant les passerelles entre différentes structures sur le périmètre du présent accord.

Pour ce faire, ils décident de créer une plateforme numérique, favorisant la mise en relation des entreprises, destinée à présenter des profils de salariés disponibles à l'embauche, en mobilité professionnelle ou en situation d'inaptitude avec possibilité de reclassement.

Les salariés concernés seront informés par l'employeur de la publication de leurs profils (publication anonymisée) sur la plateforme susmentionnée. Dans ce cadre, l'employeur qui aura été contacté pour une opportunité professionnelle, en fera part à l'intéressé qui prendra l'initiative d'y donner suite, s'il le souhaite.

Afin de compléter et d'accompagner ce dispositif, des liens vers les outils et services disponibles proposés par OCAPIAT seront intégrés à la plateforme.

La mise en place de cette plateforme sera réalisée par la coopération agricole dans les 18 mois suivants la signature du présent accord.

Article 5.2 | Garanties conventionnelles en cas de mutation et de licenciement collectif d'ordre économique

Article 5.2.1 | Mutations

5.2.1.1. Mutations internes

Si une opération de réorganisation économique conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le biais des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un reclassement des salariés dans un emploi de catégorie inférieure, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées d'adaptation ou de formation professionnelle.

Lorsqu'une entreprise doit proposer des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter une proposition de reclassement dans un emploi de catégorie inférieure, sauf dispositions plus favorables négociées en entreprise, l'employeur assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 6 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive est versée par l'employeur à condition que le salarié ait au minimum un an d'ancienneté.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des six mois suivant l'expiration du délai susvisé pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5^e et 6^e mois suivants : 40 %.

Le salaire à prendre en considération est égal au douzième de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois, les heures supplémentaires et les primes exceptionnelles n'entrant pas dans ce calcul.

Il est rappelé que le reclassement du salarié entraînant une modification du contrat de travail nécessite l'accord exprès de l'intéressé.

5.2.1.2. Mutation induisant un changement de lieu de travail

En cas de changement du lieu de travail motivé par une cause économique, si le salarié justifie d'une augmentation de ses frais de transports occasionnés par ce déplacement, le supplément est pris en charge par l'employeur dans la limite de six mois.

Les modalités d'application du présent article seront précisées dans un accord d'entreprise ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.

Article 5.2.2 | Logement

Sauf dispositions plus favorables négociées en entreprise, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif bénéficiant d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, bénéficie d'un délai de six mois pour libérer le logement à compter de la rupture juridique du contrat. Ce délai sera prolongé jusqu'à la fin de l'année scolaire au cas où l'intéressé a un ou des enfants soumis à l'obligation de scolarité.

Dans la mesure du possible, l'employeur facilite la recherche d'un logement :

- par la mise en place d'un contact avec action logement ;
- la mise à bail ou l'accession à la propriété des logements en cause si le personnel manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Article 6 | Mobilité durable

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage sont parmi les principaux employeurs en milieu rural. À ce titre, les déplacements quotidiens des salariés qu'ils emploient,

qu'il s'agisse de déplacements professionnels dans le cadre de leur activité ou dans le cadre de trajets domicile lieu de travail sont, une source d'émission de gaz à effet de serre qui, de surcroît, constitue un coût important.

Par cet accord, les partenaires sociaux entendent aider les coopératives agricoles ainsi que les entreprises de conseil en élevage, en concertation avec les salariés et leurs représentants en entreprise, à déployer des solutions de mobilité alternatives répondant aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Article 6.1 | Plan de mobilité

Le sujet de la mobilité durable doit être traité en entreprises dans le cadre des négociations obligatoires. En effet, la loi d'orientation des mobilités applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 prévoit que les entreprises de 50 salariés et plus, disposant d'un comité social et économique, incluent, dans le volet égalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail de leur négociation obligatoire, le sujet de l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. L'objectif de cette négociation vise notamment à proposer des solutions de transport alternatives vertueuses réduisant le coût économique et environnemental de la mobilité.

À défaut d'accord trouvé dans le cadre de la négociation obligatoire, les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de mettre en place un plan de mobilité.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, encourager les entreprises de moins de 50 salariés, à s'engager dans la mise en place d'un plan de mobilité en associant le CSE lorsqu'il existe.

Le plan de mobilité vise à optimiser tous les déplacements induits par l'entreprise. Cet outil constitue une démarche de management environnemental qui, par ailleurs, améliore la qualité de vie des salariés, l'attractivité de l'entreprise et contribue à réduire les coûts de transport.

Dans le cadre de cette démarche, l'objectif du plan de mobilité est de trouver des mesures concrètes pour rationaliser les déplacements des salariés et favoriser des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement.

L'établissement d'un plan de mobilité peut se faire avec le soutien des directions régionales de l'ADEME et le conseil en mobilité des collectivités locales.

Article 6.2 | Plan de mobilité inter-entreprises et développement de partenariats territoriaux

Pour faciliter la mobilité durable de tous les salariés, quel que soit le territoire, les partenaires sociaux entendent favoriser la création de plans de mobilité interentreprise.

À ce titre, les fédérations régionales de la coopération agricole peuvent être des acteurs facilitateurs de la mise en relation des entreprises en favorisant le développement de pratiques de mobilité durable alternatives en milieu rural.

Elles sont invitées à coordonner des projets innovants expérimentaux concernant des solutions de transports collectifs, de covoiturage ou de mutualisation de bornes d'alimentation électrique notamment en mobilisant les acteurs locaux, et les entreprises sur leurs territoires.

Pour faciliter la mise en œuvre des projets susvisés, les entreprises sont invitées à réfléchir, en concertation avec leurs instances représentatives du personnel, à des organisations de travail compatibles avec leurs contraintes d'activité. Celles-ci peuvent se traduire, par exemple par des aménagements d'horaires ou d'équipes ou le recours au télétravail.

Article 6.3 | Mise en place d'une plateforme de pratiques de mobilité durable innovantes

Afin de faire connaître les pratiques vertueuses et/ou innovantes de mobilité durable mises en place dans les entreprises relevant du présent accord, les partenaires sociaux confient à la coopération agricole le soin de mettre en place une plateforme numérique destinée à accueillir ces réalisations et expérimentations.

Cette plateforme a vocation à être une source d'inspiration pour des entreprises non encore engagées dans la démarche. Elle permettra d'accueillir des témoignages et de recueillir des contacts pour permettre d'accélérer le déploiement de projets de mobilité durable.

La plateforme sera accessible dans les 18 mois suivant la signature du présent accord.

Article 7 | Développement et promotion du mentorat

Dans le cadre d'une convention signée en octobre 2021, la coopération agricole s'est engagée auprès du collectif mentorat et de quatre associations partenaires à promouvoir le mentorat au sein de son réseau afin d'augmenter le nombre de mentors engagés dans les coopératives agricoles.

Les associations partenaires du projet coopératif de mentorat, dont les présentations détaillées figurent en annexe du présent accord, sont :

- article 1^{er} ;
- proximité ;
- entraide familiale solidaire ;
- chemin d'avenir.

Cette démarche consiste, pour les mentors qui s'engagent, à apporter leur soutien à un jeune qui a manifesté le souhait d'être accompagné par une association de mentorat.

Cette aide apportée par un salarié volontaire vise à le soutenir dans son parcours scolaire, son orientation ou son insertion professionnelle (aide aux devoirs, rédaction de CV, recherche de stage, de contrat en alternance ou d'emploi).

Concrètement, le salarié mentor décide en s'engageant, de consacrer un peu de son temps à un jeune pour lui apporter ses connaissances, son expérience et son écoute. Le temps consacré au mentorat est variable d'un mentor à un autre. Il dépend du temps disponible du salarié mentor et du besoin du jeune accompagné.

Le rôle des associations de mentorat est essentiel. Leur professionnalisme leur permet de mettre en relation les jeunes et les mentors en fonction de leurs affinités et de leur proximité géographique, même si le recours à la visioconférence permet désormais également de gérer des binômes de jeunes et de mentors éloignés géographiquement.

L'association apporte aux mentors formation, conseil, encadrement et matériel pédagogique.

Plus largement, le développement du mentorat auprès de salariés de coopératives agricoles vise à favoriser la construction de parcours éducatifs et professionnels et à faire découvrir la richesse de nos filières professionnelles souvent mal connues, les valeurs coopératives et la diversité de nos métiers pour en favoriser l'attractivité auprès des jeunes.

Les partenaires sociaux souhaitent paritairement porter cette expérimentation qui participe d'une part, à la réussite éducative et à l'insertion professionnelle des jeunes mentorés, quelle que soit leur situation sociale et géographique, mais aussi à construire des ponts intergénérationnels avec des salariés mentors.

Il est rappelé que les mentors sont nécessairement volontaires. Ils s'inscrivent librement sur la plateforme gouvernementale « 1 jeune, 1 mentor ».

Afin d'assurer un suivi des mentors issus du partenariat de la coopération agricole avec le collectif mentorat, les salariés volontaires sont invités à préciser, sur la plateforme d'inscription précitée qu'ils relèvent dudit partenariat afin notamment d'être contacté par l'une des associations partenaires.

Pour permettre aux salariés bénévoles de mobiliser plus facilement du temps dans le mentorat, les partenaires sociaux conviennent que les salariés engagés auprès d'une des 4 associations partenaires précitées, bénéficieront d'un forfait annuel de 10 h d'absence rémunérée :

- à raison de 2 h maximum par mois pour des salariés à temps plein (proratisé pour les salariés à temps partiel) ;
- et justifiant d'une ancienneté de 4 mois continus révolus.

Les modalités pratiques seront définies en entreprise.

En outre, en cas de partenariat conclu par l'entreprise avec une association de mentorat autre que celles précitées, les salariés engagés bénéficieront au minimum du même forfait annuel d'heures rémunérées.

Article 8 | Suivi de l'accord

La mise en œuvre de cet accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de l'instance de dialogue social dans les conditions suivantes :

■ Enveloppe budgétaire PEAEC ouverte aux entreprises de moins de 50 salariés (art. 3.2)

Dès lors qu'une enveloppe annuelle aura été affectée au bénéfice des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, un bilan de l'utilisation des fonds, par zone géographique et par dispositif, sera présenté aux partenaires sociaux une fois par an.

■ Budget ASC des entreprises de moins de 50 salariés utilisé dans la cadre de la plateforme proposant une gestion externalisée (art. 4.2)

Un bilan annuel des services proposés aux salariés sera présenté aux partenaires sociaux avec une présentation des données régionales.

Les branches visées à l'article 2 prévoient les modalités de communication et d'effectivité de la mesure, le cas échéant dans le cadre du rapport de branche.

■ Sécurité de l'emploi et mobilité professionnelle (art. 5)

Un bilan de l'activité de la plateforme prévue à l'article 5.1 sera présenté une fois par an.

Des échanges sur l'évolution de l'emploi dans les territoires et sur l'application opérationnelle de l'article 5 du présent accord auront lieu une fois par an.

■ Mobilité durable (art. 6)

Les expérimentations territoriales mentionnées à l'article 6.2 feront l'objet d'une restitution annuelle.

■ Développement et promotion du mentorat (art. 7)

Un bilan annuel du nombre de mentors salariés du réseau de la coopération agricole et des entreprises de conseil en élevage sera présenté aux partenaires sociaux.

Article 9 | Durée. Révision. Extension

Article 9.1 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9.2 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9.3 | Extension

Cet accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Article 10 | Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 24 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord national

ASSOCIATION SOCIALE ET CULTURELLE PARITAIRE EN AGRICULTURE

Avenant n° 2 du 3 février 2023

NOR : AGRS2397087M

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 ;
Association française des parcs zoologiques AFdPZ,

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

Comme prévu à l'article 2 de l'accord d'élargissement du champ conventionnel de la branche de la production agricole et des CUMA à la branche des parcs zoologiques privés ouverts au public du 1^{er} février 2022, les partenaires sociaux font évoluer l'accord national du 4 décembre 2012 modifié sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA pour intégrer la branche des parcs zoologiques.

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 particulière-

ment 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 de l'article 1^{er}

Le champ d'application est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français métropolitain, 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 et des champs de courses), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre qui suit le trimestre du jour de la parution de l'arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente est chargée d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 3 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif national

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(Emploi)

(2 octobre 1984)

(Étendu par arrêté du 31 mai 1994,

Journal officiel du 11 juin 1994)

Avenant n° 5 du 3 février 2023

NOR : AGRS2397088M

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 ;

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 ;

Association française des parcs zoologiques AFdPZ,

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

Comme prévu à l'article 2 de l'accord d'élargissement du champ conventionnel de la branche de la production agricole et des CUMA à la branche des parcs zoologiques privés ouverts au public du 1^{er} février 2022, les partenaires sociaux font évoluer l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 modifié pour intégrer la branche des parcs zoologiques.

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} | Modification du champ d'application

Le champ d'application est modifié comme suit :

« Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer) aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1 du code rural, 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses et des champs de courses), 2°, 3° (à l'exception des exploitations forestières, des scieries agricoles et l'Office national des forêts) et 4° (à l'exception de la conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre qui suit le trimestre du jour de la parution de l'arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente est chargée d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 3 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord national

ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE

Avenant n° 7 du 3 février 2023

NOR : AGRS2397089M

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 entrepreneurs du paysage UNEP ;
Fédération nationale du bois FNB ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;
Union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France USRTL ;
Fédération des forestiers privés de France FFPPF ;
Association française des parcs zoologiques AFdPZ,

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

Comme prévu à l'article 2 de l'accord d'élargissement du champ conventionnel de la branche de la production agricole et des CUMA à la branche des parcs zoologiques privés ouverts au public du 1^{er} février 2022, les partenaires sociaux font évoluer l'accord national du 21 janvier 1992 modifié relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture pour intégrer la branche des parcs zoologiques.

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 particulière-

ment 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 de l'accord

Le champ d'application de l'accord étant défini par ses signataires, la signature de l'AFdPZ entraîne par conséquent l'application des dispositions de l'accord aux parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre qui suit le trimestre du jour de la parution de l'arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente est chargée d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension du présent avenant conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 3 février 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230270-000723

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
