



©rcfotostock - stock.adobe.com



**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



**PREMIÈRE  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

**2023-42**

21 octobre 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° 2023-42 du 21 octobre 2023

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	113

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-42 du 21 octobre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 454   Remontées mécaniques</b> : accord de méthode du 8 septembre 2023 relatif à l'actualisation des classifications de la convention collective .....	5
<b>IDCC 1261   Acteurs. Lien social</b> : avenant n° 04-23 du 14 septembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (annexe 1).....	7
<b>IDCC 1483   Habillement-articles-textiles. Commerce-détail</b> : accord du 19 septembre 2023 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC .....	13
<b>IDCC 1483   Habillement-articles-textiles. Commerce-détail</b> : avenant n° 27 du 19 septembre 2023 relatif aux salaires .....	21
<b>IDCC 1516   Formation-organismes</b> : avenant du 6 décembre 2022 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance .....	25
<b>IDCC 1516   Formation-organismes</b> : avenant du 27 juin 2023 relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective .....	27
<b>IDCC 1555   Pharmaceutique-produits-fabrication</b> : accord du 13 septembre 2023 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles.....	30
<b>IDCC 1558   Céramiques-industries</b> : accord du 10 juillet 2023 relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels .....	34
<b>IDCC 1561   Cordonnerie multiservice</b> : accord du 31 mai 2023 relatif aux salaires.....	39
<b>IDCC 1801   Assistance-sociétés</b> : avenant n° 49 du 7 juillet 2023 relatif aux rémunérations.....	42
<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes</b> : accord n° 40 du 19 juillet 2023 relatif au contrat à durée déterminée d'usage des guides-conférenciers.....	45
<b>IDCC 1909   Tourisme-organismes</b> : accord n° 42 du 21 août 2023 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés .....	51
<b>IDCC 2216   Commerce-détail-gros-prédominance-alimentaire</b> : avenant n° 85 du 9 juin 2022 relatif au contrat à durée déterminée et au travail temporaire .....	55
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : accord du 5 juillet 2023 relatif aux régimes de santé, de prévoyance et d'action sociale .....	58
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises (Haute-Normandie)</b> : accord du 9 novembre 2022 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2023.....	60

<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : avenant du 14 septembre 2023 relatif au taux d'appel de la cotisation paritaire .....	62
<b>IDCC 2332   Architecture-entreprises</b> : avenant du 19 septembre 2023 relatif à la collecte de la cotisation paritaire.....	63
<b>IDCC 2543   Géomètres-experts</b> : accord du 6 septembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels .....	64
<b>IDCC 2615   Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)</b> : accord du 3 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	66
<b>IDCC 2615   Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)</b> : accord du 3 juillet 2023 relatif aux rémunérations effectives garanties .....	69
<b>IDCC 2642   Production-audiovisuelle</b> : avenant n° 15 du 28 juillet 2023 relatif aux salaires minima conventionnels.....	73
<b>IDCC 3237   Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé</b> : accord du 29 août 2023 relatif au régime frais de santé .....	75
<b>IDCC 3237   Métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé</b> : accord du 29 août 2023 relatif à la prévoyance complémentaire.....	93

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Métallurgie</b> : avenant du 28 septembre 2023 à l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle.....	107
--	-----

**Accord de méthode du 8 septembre 2023**  
relatif à l'actualisation des classifications de la convention collective

NOR : ASET2351073M

IDCC : 454

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

**Domaines Skiables,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**FNST CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Attendu :

- qu'en juillet 2006, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord qui a permis de mettre en place un système nouveau de classifications conventionnelles favorisant une gestion dynamique des compétences au sein des entreprises de la branche. Des positionnements de base ont ainsi été définis pour les principaux métiers de la profession ; des variables de dimensionnement complémentaires permettent de majorer les rémunérations au regard du poste occupé, des compétences nécessaires ;
- que cet accord du 5 juillet 2006 a été signé par la CFDT, la CFTC, la CGT, FO et par le SNTF, devenu depuis Domaines Skiables de France (un avenant complémentaire a également été signé par ces mêmes organisations, le 15 novembre 2006) ;
- qu'en 2016, les partenaires sociaux ont dressé un bilan du développement de ce nouveau système de classifications dans la profession. Une actualisation a alors été opérée par avenant, n° 65, signé le 24 novembre 2016 par FO, la CGT, la CFDT et Domaines Skiables de France ;
- que dix ans après la réforme des classifications, cet accord majeur démontrait la bonne santé du dialogue social dans la branche ; L'équilibre atteint permettant d'alléger les contraintes qui pesaient sur les entreprises, en revalorisant certains métiers et en modernisant la classification.

Les nouveautés de l'accord étaient les suivantes :

- la création de NP (niveaux de positionnement) en parallèle des NR (niveaux de rémunération) ;

- le renforcement du dialogue social au sein de l’entreprise autour du sujet des classifications ;
- la revalorisation de certains métiers, des modifications ou des ajouts.

Les partenaires sociaux de la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiables, réunis en commission mixte paritaire, conviennent :

- qu’aujourd’hui alors-même que la branche s’est dotée d’une convention collective actualisée (avenant n° 65, signé par la CGT, FO et Domaines Skiables de France, le 30 septembre 2021), il apparaît nécessaire d’actualiser les classifications et plus particulièrement d’y intégrer les nouveaux métiers issus des évolutions technologiques et des diversifications d’activités mises en œuvre dans la majorité des stations ;
- qu’il s’agit-là d’un chantier structurant pour la profession, ses salariés et ses entreprises ;
- qu’en conséquence, il y a lieu de définir une méthode de travail associant l’ensemble des partenaires sociaux, et définissant un calendrier par domaine d’activité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers du présent accord de méthode :

- d’initier le travail en créant un quatrième domaine regroupant les catégories d’emploi issues de la diversification des activités, notamment dans l’objectif de développer le tourisme d’autres saisons que la saison d’hiver ;
- de structurer la démarche de la façon suivante :
  - identification des nouveaux métiers issus de la diversification ;
  - identification des nouveaux métiers issus des évolutions technologiques ;
  - intégration et positionnement dans la classification ;
- en suivant, de conduire la démarche de mise à jour de la classification existante dans l’ordre des 3 domaines existants à ce jour :
  - exploitation remontées mécaniques ;
  - exploitation pistes ;
  - administratifs et services généraux.

En synthèse :

Thème de la négociation	Actualisation des classifications
Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème	2016
Date du dernier accord intervenu sur ce thème	Novembre 2016
Nombre prévu de réunions	8 réunions sur les deux années à venir
Dates des réunions	En moyenne, une par trimestre
Données et informations nécessaires	Convention collective nationale
Intervention d’un conseil extérieur	Non
Issue en cas d’échec des négociations	Rédaction d’un procès-verbal de désaccord

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

*Fait à Francin, le 8 septembre 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° 04-23 du 14 septembre 2023**  
relatif à la modification de la convention collective (annexe 1)

NOR : ASET2351087M

IDCC : 1261

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

**ELISFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FSS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux au travers de la signature du présent avenant modifient l'annexe 1 de la convention collective afin de prévoir un nouveau lexique adapté aux nouveaux termes tels que définis dans l'avenant n° 10-22 révisant les systèmes de classification et de rémunération.

**Article 1<sup>er</sup> | Cadre juridique**

Le présent avenant a pour objet de réviser les différentes définitions de l'annexe 1 de la convention collective nationale des Acteurs du lien social et familial.

**Article 2 | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les définitions données dans cette nouvelle annexe s'appliquent 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 « Annexe 1 : lexique » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

L'« Annexe 1 : lexique » est rédigée comme suit :

### « Article 1<sup>er</sup> | *Définition des notions*

#### **Accompagnement (critère 4)**

Consiste à informer, expliquer et conseiller le public accueilli.

#### **Activité**

Ensemble de tâches, réalisé en situation de travail, finalisé par un objectif et mobilisant des compétences déterminées.

#### **Budget consolidé**

Consiste à tenir compte dans un budget d'une entreprise de l'ensemble des budgets des établissements lui appartenant.

#### **Classification**

"Système ayant pour objet d'identifier dans un milieu de travail homogène une hiérarchie professionnelle qui est l'œuvre de tous les acteurs de la profession"<sup>[1]</sup>.

Exemple : le système de classification permet de positionner les emplois de la branche selon une échelle et une hiérarchie, déterminées par les partenaires sociaux.

#### **Compétence**

Capacité à mobiliser, dans une situation professionnelle donnée, différents types de ressources, en vue de produire un résultat. Ses caractéristiques :

- elle est inséparable de l'action et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité ;
- elle est liée aux situations dans lesquelles elle s'exerce ;
- les connaissances (savoirs théoriques, méthodologiques, pratiques), les "savoir-être" sont associés à la compétence.

#### **Critère**

Élément de référence permettant de positionner un poste dans le système de classification.

#### **Définition d'emploi**

Fiche synthétique regroupant les différentes missions de l'emploi occupé.

Exemple : la définition d'emploi est parfois appelée "fiche de description de fonction" ou "fiche de poste".

#### **Domaine d'activité**

Représente les différents secteurs pour lesquels un salarié intervient auprès de différents publics (exemple secteur jeunesse, secteur famille) et/ou représente les différents champs d'actions du salarié dans différents domaines (financier, ressources humaines, relations partenariales).

#### **Emploi**

Ensemble d'activités requérant des compétences et une expérience spécifiques, dont la dénomination peut être variable d'une entreprise à l'autre.

Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.

[1] Source : ministère du travail – 1992.

### **Emploi rattaché/emploi assimilé**

Emploi dont l'intitulé peut être différent de l'emploi repère mais dont les missions ou le(s) niveau(x) de responsabilité(s) et de compétences correspondent à ce dernier.

### **Emplois repères**

Emplois identifiés comme étant représentatifs des emplois de la branche professionnelle. La branche Alisfa compte 15 emplois repères.

Exemple : les emplois repères constituent des emplois de référence.

### **Entreprise**

Est une unité économique, juridiquement autonome dont la fonction principale est de produire des biens ou des services. L'entreprise est la personne morale employeur. Elle peut être constituée sous forme associative, coopérative, commerciale...

### **Établissement**

Autre lieu où s'exercent des activités au sein d'une même entreprise.

Exemple : une entreprise peut avoir 3 établissements comprenant un centre social socioculturel et deux multi accueils.

### **Famille de métier**

Une famille de métiers est un regroupement d'emplois repères qui ont des points communs du fait de leurs activités ou du champ dans lequel s'exerce leur activité. Les familles de métiers permettent de renforcer l'identité des salarié(e)s de la branche et de donner à voir les parcours possibles. Par exemple famille animation, famille petite enfance.

### **Fonction**

Elle recouvre des activités et des emplois concourant à la réalisation d'une même mission au sein de l'entreprise.

Exemple : la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.

### **Gestion des ressources humaines**

Ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser et développer les ressources humaines impliquées dans l'activité d'une entreprise.

### **Grille de cotation**

Grille regroupant les 8 critères classants, leurs différents niveaux de positionnement dans le système de classification ainsi que les points affectés à chaque niveau de positionnement et servant à réaliser la pesée du poste.

### **Méthode à critères classants**

Méthode qui consiste à déterminer le niveau d'un poste au sein d'un système de classification à partir de plusieurs critères définis. La classification de la CCN de la branche Alisfa compte 8 critères classants :

- critère 1 : formation requise ;
- critère 2 : complexité de l'emploi ;
- critère 3 : autonomie ;
- critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli ;
- critère 5 : responsabilités financières ;
- critère 6 : responsabilités dans la gestion des ressources humaines ;
- critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise ;
- critère 8 : contribution au projet de l'entreprise.

#### **Mobilisation (critère 4)**

Aller rencontrer le public accueilli afin que ce dernier contribue et adhère au projet de l'entreprise.

#### **Niveaux de positionnement**

Présentation ordonnée et croissante des différentes possibilités d'exercice d'une compétence.

Exemple : les différents niveaux du critère d'autonomie varient de l' "exécution d'opération" à la "mise en œuvre des orientations définies".

#### **Pesée**

Somme des points attribués au salarié sur la base du positionnement de son poste dans chacun des critères retenus dans le système de classification.

#### **Pilotage d'un projet**

Piloter un projet c'est collecter un ensemble de données, les analyser, décider et mettre en œuvre le cas échéant les actions nécessaires pour que le projet atteigne les objectifs qui lui ont été assignés. Ceci dans le cadre initialement défini en termes de qualité, coûts et délais.

#### **Poste**

Emploi intégrant les spécificités et les contraintes liées à l'environnement, à sa situation spatiale et l'organisation du travail.

Exemple : ouvrier d'entretien au centre x, secrétaire au centre y, éducateur a z.

#### **Projet agréé**

Projet qui relève d'un agrément d'un partenaire institutionnel (CAF, département, ARS...).

Exemple : projet social (CAF), projet de fonctionnement (PMI).

#### **Rémunération de base**

La rémunération de base est l'addition du salaire socle conventionnel et le cas échéant, du salaire additionnel.

#### **Salaire additionnel**

Correspond à la somme en euros obtenue en multipliant les points issus du classement du poste au sein de chaque critère par la valeur du point. Le versement du salaire additionnel suppose que le salarié soit positionné sur au moins un critère sur un niveau supérieur au niveau 1.

#### **Salaire minimum hiérarchique de branche**

Le salaire minimum hiérarchique pour la branche Alisfa comprend :

- le salaire socle conventionnel ;
- le cas échéant le salaire additionnel ;
- la rémunération complémentaire correspondant aux points acquis au titre de l'ancienneté dans la branche professionnelle et de l'acquisition de compétences.

#### **Salaire socle conventionnel**

Correspond à une valeur en euros négociée par les partenaires sociaux. Le salaire socle correspond au cumul de chaque premier niveau de positionnement de chaque critère. Il constitue un élément de rémunération versé à tous les salariés de la branche. Il est négocié chaque année par les partenaires sociaux de la branche.

## Structure

Terme parfois utilisé pour désigner une entreprise dans le champ de la branche Alisfa.

## Valeur du point

Correspond à la valeur d'un point en euros. Elle est déterminée par les partenaires sociaux et est négociée régulièrement par les partenaires sociaux de la branche.

## Article 2 | Définition des critères

### Critère 1 : formation requise

Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi.

En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.

Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.

Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.

Niveau de diplômes correspondant à la nomenclature européenne :

Titre du diplôme	Niveau de diplôme	Ancienne dénomination
CAP, BEP	3	V
Baccalauréat	4	IV
DEUG, BTS, DUT, DEUST	5	III
Licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise	6	II
Master	7	I
Doctorat	8	I

### Critère 2 : complexité de l'emploi

La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité...

### Critère 3 : autonomie

L'autonomie est la latitude d'action définie par l'employeur.

Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces deux aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.

Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

### Critère 4 : dimensions relationnelles avec le public accueilli

Ce critère permet de valoriser les compétences spécifiques liées au contact avec le public.

Pour ce critère, la notion de public a été encadrée et définie par les partenaires dans le sens des usagers de l'entreprise ou les responsables légaux pour les mineurs de moins de 6 ans.

#### **Critère 5 : responsabilités financières**

Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement structurels ou conjoncturels.

Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

#### **Critère 6 : responsabilité dans la gestion des ressources humaines**

Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue "gestion humaine".

#### **Critère 7 : sécurité des personnes et des matériels de l'entreprise**

Dans ce critère, la notion de personne renvoie aux salariés, bénévoles et public accueilli.

Pour ce critère, la notion de public accueilli renvoie aux usagers des services de l'entreprise.

Ce critère traite du niveau de responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité, la sécurité des biens et des personnes.

#### **Critère 8 : contribution au projet de l'entreprise**

Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.

Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités du projet de l'entreprise. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'entreprise. »

### **Article 4 | Révision**

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées conformément aux dispositions légales.

### **Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

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

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.

*Fait au Kremlin-Bicêtre, le 14 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**Accord du 19 septembre 2023**  
relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC

NOR : ASET2351067M

IDCC : 1483

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

**FNH ;**

**CNDL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Cet accord annule et remplace l'accord du 12 juin 2018 relatif à la mise en place d'une CPPNI et d'une CPNC de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483).

L'article L. 2232-9 du code du travail tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels prévoit que, dans chaque branche professionnelle, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être mise en place par convention ou accord.

Il prévoit, en outre, que cette commission exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entre-

prises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il prévoit également que cette commission :

- peut rendre, à la demande d’une juridiction, un avis sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif ;
- peut exercer les missions de l’observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l’article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, les articles D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail pris en application de l’article L. 2232-9 susvisé prévoit que les conventions et accords d’entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du présent code sont transmis à la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

Il précise qu’elle doit se réunir au moins trois fois par an en vue des négociations de branche et doit définir son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l’article L. 2222-3 du code du travail.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d’application**

Le champ d’application du présent accord est celui défini à l’article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

## **Article 2 | Création d’une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation**

Les partenaires sociaux de la branche du commerce de détail de l’habillement et des articles textiles prennent acte des dispositions légales et réglementaires nouvelles et conviennent d’instituer une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation ci-après dénommée « CPPNI ».

## **Article 2.1 | Composition, missions et fonctionnement de la CPPNI**

### **Article 2.1.1 | Composition**

Dans le souci de maintenir une continuité dans les échanges, les organisations syndicales représentatives veilleront à observer une stabilité dans la constitution de leurs délégations de négociation.

Cette commission est composée :

- d’un collège salarié comprenant deux représentants dûment mandatés de chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche ;
- d’un collège employeur comprenant un nombre de représentants dûment mandatés de chaque organisation patronale représentatives égal à celui du collège salarié sans que l’absence d’un ou plusieurs représentant d’un collège ne modifie la composition de l’autre collège. Les organisations patronales se répartissent les sièges d’un commun accord au sein de leur collège.

Les mandats doivent mentionner les noms et coordonnées (adresse postale pour l’envoi des correspondances papier, e-mail, téléphone) des représentants mandatés et sont envoyés par voie postale en lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel au secrétariat de la commission qui en fera part dès réception à l’ensemble des représentants mandatés.

### **Article 2.1.2 | Secrétariat**

Le secrétariat de la commission établit les ordres du jour en lien avec la présidence, prépare les textes et documents, assure l'envoi des convocations et documents, rédige les projets de comptes-rendus, assure l'exécution et le suivi des décisions notamment avec les tiers (OPCO, assureurs...) et assure l'organisation matérielle des réunions.

Le secrétariat est assuré par la Fédération nationale de l'habillement, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; CPPNI@federation-habillement.fr.

### **Article 2.1.3 | Présidence**

La présidence est paritaire. Elle est composée d'un président et d'un vice-président qui sont issus de deux collèges différents (collège employeurs ou collège salariés).

Le président et le vice-président sont désignés au sein de leur propre collège pour une durée de 2 ans avec une alternance, tous les 2 ans, entre les deux collèges.

Dès l'entrée en vigueur de cet accord, le président appartiendra au collège salariés et le vice-président au collège employeurs.

Le rôle et les missions du président et du vice-président sont notamment les suivants :

- assurer le lien entre les collèges en dehors des commissions ;
- préparer l'organisation des commissions en lien avec le secrétariat et les collèges ;
- animer les commissions et assurer les prises de parole ;
- veiller à la bonne exécution des décisions en lien avec le secrétariat.

L'empêchement de l'un ou de l'autre n'impacte pas le fonctionnement des commissions.

### **Article 2.1.4 | Missions**

Le rôle de la CPPNI est celui défini par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables et notamment, de négocier toute modification de la convention collective nationale ainsi que tout accord de branche.

En outre, elle assure le suivi des régimes de prévoyance et frais de santé collectifs.

Son rôle est également de résoudre les difficultés d'application de la convention collective ou d'un accord collectif en adoptant un avis d'interprétation dans le cadre des dispositions définies à l'article 3 du présent accord.

### **Article 2.1.5 | Fonctionnement**

La CPPNI se réunit en tant que de besoin, et au minimum trois fois par an.

À chaque fin d'année, les partenaires sociaux fixent le calendrier des réunions et négocient un agenda social pour l'année suivante.

Conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent que la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du code du travail ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du code du travail ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du code du travail ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 code du travail.

Conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf, le cas échéant, exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord, sont prises de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. Il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

La convocation, l'ordre du jour fixé paritairement lors de la réunion qui précède et les documents afférents de chaque réunion sont adressés par email au plus tard 8 jours avant la réunion suivante sauf circonstances exceptionnelles (non-communication des documents par des tiers au secrétariat dans les délais requis, ajout d'une réunion non prévue au calendrier prévisionnel à une date très rapprochée notamment).

Il est tenu un compte-rendu des réunions. Le projet de compte-rendu est diffusé avec la convocation et l'ordre du jour de la réunion suivante, dans les conditions décrites ci-dessus, pour être approuvé après propositions de modifications le cas échéant.

Les commissions peuvent se dérouler sous un format hybride (présentiel/distantiel), au choix exclusif du mandaté. La participation aux commissions exclusivement en présentiel ou en distantiel ne pourra être imposée aux mandatés.

La CPPNI peut décider de la création de groupes techniques paritaires sur des sujets spécifiques après accord des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs présentes si le sujet était bien prévu à l'ordre du jour selon les mêmes modalités que pour les décisions ne nécessitant ni avenant, ni accord.

### **Article 3 | Dispositions spécifiques à la mission d'interprétation**

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions ci-après, la CPPNI a compétence pour émettre des avis d'interprétation de la convention collective, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions ci-dessous.

### Mission d'interprétation de la commission

#### Avis d'interprétation à la demande d'une juridiction

Conformément à l'article L. 2232-9, II du code du travail, la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### Avis d'interprétation d'une disposition conventionnelle

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est chargée de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des textes conventionnels ou des accords collectifs.

### Auteurs de la saisine

La CPPNI peut être saisie :

- à l'initiative de l'un de ses membres ;
- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

### Modalités de la saisine

Les difficultés d'interprétation sont signifiées au secrétariat de la commission :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI Commission d'interprétation, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Le dossier de saisine est composé d'un écrit mentionnant :

- le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée ;
- une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées.

Si le dossier de saisine ne comporte pas les documents indiqués ci-dessus, le secrétariat de la commission, dès réception du dossier, demande à l'auteur de la saisine de le compléter.

La commission dispose d'un délai de 2 mois pour rendre un avis. Ce délai commence à courir à compter de la réception par les membres de la commission de la convocation accompagnée du dossier complet adressée par courrier et par mail.

Lorsque le dossier est complet, le secrétariat de la commission :

- procède à la convocation des membres de la commission par courrier et par mail au moins 7 jours ouvrés avant la date de la commission en transmettant la copie de l'ensemble du dossier de saisine ;
- informe l'auteur de la saisine par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par mail de la date du point de départ du délai de 2 mois dont dispose la commission pour rendre un avis.

## Article 3.2 | Délibération de la commission

Avant de rendre un avis, la commission peut demander tout supplément d'information à l'auteur de la saisine.

L'avis est rendu de la manière suivante lors de la réunion : chaque organisation dispose d'une voix. L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié pour adop-

ter la même position, une décision en ce sens supposant un accord, au sein de chaque collège, d'au moins la majorité des organisations présentes.

En cas d'avis unanime des organisations syndicales de salariés et d'employeur, une négociation de révision s'ouvre automatiquement.

La délibération de la commission fait l'objet d'un procès-verbal communiqué à l'auteur de la saisine dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la date de la réunion par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il peut s'agir soit de l'avis adopté soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune (absence d'interprétation).

#### **Article 4 | Création d'une commission paritaire nationale de conciliation**

En application de l'article L. 2261-22 du code du travail, il est institué une commission paritaire nationale de conciliation ci-après dénommée « CPNC » chargée de rechercher une solution aux conflits collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou de plusieurs dispositions de la présente convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la CPNC, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants (organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche).

Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu.

La commission est composée :

- pour les salariés : d'un représentant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants représentatifs au niveau de la branche sans que l'absence d'un ou plusieurs représentant d'un collège ne modifie la composition de l'autre collège, Les organisations patronales se répartissent les sièges d'un commun accord au sein de leur collège.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer. La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente :

- par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante : FNH – Commission paritaire nationale de conciliation, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : [commission-conciliation@federation-habillement.fr](mailto:commission-conciliation@federation-habillement.fr).

Elle est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification et des pièces nécessaires à son examen.

Lorsqu'une commission est saisie d'un différend, elle se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête, entend les parties et se prononce dans un délai de 8 jours ouvrés à partir de sa première réunion sauf circonstances exceptionnelles.

#### **Article 5 | Observatoire paritaire de la négociation collective**

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

À ce titre, la commission est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Les envois sont à effectuer :

- par lettre recommandée avec accusé de réception à l'adresse suivante : FNH – CPPNI – Observatoire paritaire de la négociation collective, 9, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Et

- par mail à l'adresse suivante : CPPNI@federation-habillement.fr.

Dans le cas où l'accord d'entreprise ou d'établissement est conclu avec un ou des représentants du personnel élus, les envois devront être accompagnés d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections professionnelles.

Le secrétariat de la commission accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai de 15 jours ouvrés. Ce délai commence à courir au jour de la réception par lettre recommandée avec accusé de réception des conventions et accords.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise doivent être rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Légifrance (art. L. 2231-5 du code du travail).

Les partenaires sociaux rappellent qu'en plus de cette transmission à la CPPNI, les entreprises doivent déposer leurs accords collectifs sur la plateforme numérique TéléAccords.

De plus, un exemplaire de l'accord doit être remis au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017, les accords collectifs d'entreprise déposés sont rendus publics et publiés dans la base de données nationale dédiée et consultable sur internet via Légifrance.

## **Article 6 | Protection des négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective**

Les négociateurs salariés dûment mandatés pour participer aux instances paritaires de la convention collective bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part, la désignation de ces salariés, en tant que membre de la (les) commission(s), ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur ;
- d'autre part, que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable ;
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à la (les) commission(s) susvisées.

## **Article 7 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

## **Article 8 | *Durée et entrée en vigueur***

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations représentatives à l'issue de la période de signature.

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

## **Article 9 | *Dépôt et demande d'extension***

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

La Fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**Avenant n° 27 du 19 septembre 2023**

relatif aux salaires

NOR : ASET2351036M

IDCC : 1483

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

**FNH ;**

**CNDL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

**I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles**

Employés	
Catégorie 1	1 762 €
Catégorie 2	1 767 €
Catégorie 3	1 777 €
Catégorie 4	1 791 €
Catégorie 5	1 813 €
Catégorie 6	1 850 €

Employés	
Catégorie 7	1 909 €
Catégorie 8	1 979 €

## II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	2 094 €
Catégorie A2	2 197 €
Catégorie B	2 514 €

Cadres	
Catégorie C	3 666 €
Catégorie D	3 825 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 564 €	3 716 €	3 875 €
6 ans	2 579 €	3 731 €	3 890 €
9 ans	2 594 €	3 746 €	3 905 €
12 ans	2 609 €	3 761 €	3 920 €
15 ans	2 624 €	3 776 €	3 935 €

### Article 2

#### Primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2

Employés catégories 1 à 8 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégories	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
1 et 2	19 €	33 €	43 €	53 €	64 €
3 et 4	21 €	35 €	45 €	55 €	66 €
5 et 6	23 €	37 €	48 €	60 €	75 €
7 et 8	25 €	44 €	60 €	73 €	76 €

Agents de maîtrise catégories A1 et A2 Sur la base de 151,67 heures mensuelles					
Ancienneté Catégorie	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
A 1 et A 2	30 €	47 €	59 €	71 €	85 €

Note : la prime d'ancienneté est établie au prorata du temps de travail, pour les salariés à temps partiel.

La FNH s'engage à proposer une nouvelle revalorisation des primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 lors de la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2024.

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1<sup>er</sup> auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

### Article 3

L'application de cet avenant relatif aux rémunérations minima 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, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, 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 classification 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 quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle et a lancé une étude à cet effet en 2023.

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

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

### Article 5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La Fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 6 décembre 2022**

à l'accord du 3 juillet 1992  
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance

NOR : ASET2351064M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Les Acteurs de la Compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance du 3 juillet 1992 de la branche des organismes de formation, a pour objet de modifier les conditions de revalorisation du salaire de référence servant au calcul du capital décès et des prestations arrêt de travail en cours de service.

**Article 1<sup>er</sup> | Entreprises de moins de 50 salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise.

## Article 2 | Revalorisation des prestations

L'article 6.4 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les conditions de revalorisation sont définies à l'article 10. »

L'article 7.2 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé comme suit :

« Les conditions de revalorisation sont définies à l'article 10. »

## Article 3 | Revalorisation des prestations

L'article 10.1 de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les partenaires sociaux se prononcent sur la revalorisation applicable au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service, lorsque l'assuré justifie d'un arrêt de travail d'une durée égale ou supérieure à 180 jours continus à la date d'application de la revalorisation, en fonction des résultats du régime.

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2,5 %.

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2 %.

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2025, les partenaires sociaux ont fixé le taux à hauteur de 2 %.

Pour autant ces taux pourront être rediscutés annuellement en fonction des résultats du régime.

Les partenaires sociaux se prononceront ultérieurement sur la revalorisation, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, au titre du salaire de référence servant de base au calcul du capital décès ainsi qu'au titre des prestations incapacité et invalidité en cours de service.

S'agissant de la rente éducation, les prestations sont revalorisées annuellement, avant et après résiliation, sur décision du conseil d'administration de l'organisme assureur. »

## Article 4 | Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant auprès du ministère compétent en application des dispositions prévues réglementairement.

## Article 5 | Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux articles L. 2222-5, 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.

*Fait à Paris, le 6 décembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 27 juin 2023**

relatif à la suppression des articles 19 et 22 de la convention collective

NOR : ASET2351065M

IDCC : 1516

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

**SYNOFDES ;**

**SYCFI ;**

**Les Acteurs de la Compétence,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFTD ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**FD CFE-CGC ;**

**SNEPAT FO ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le droit du travail a fait l'objet de nombreuses réformes depuis le texte originel de création de la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988. Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche ont ainsi fait le constat de l'obsolescence de nombreuses dispositions conventionnelles consécutive à ces évolutions législatives et réglementaires. Elles ont en conséquence décidé de procéder à une mise à jour de l'écriture du texte conventionnel, et ce afin de répondre aux objectifs d'accessibilité et d'intelligibilité des règles applicables aux entreprises de formation appliquant la convention collective nationale des organismes de formation.

Cette actualisation – réalisée en plusieurs temps, qui font l'objet d'avenants successifs – est opérée à droit conventionnel constant : les avantages conventionnels antérieurs sont conservés et repris, les stipulations obsolètes étant quant à elles corrigées ou supprimées.

À l'occasion de ces travaux, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche se sont accordées

pour supprimer les articles 19 et 22 de la convention collective des organismes de formation au regard des évolutions conventionnelles survenues ces dernières années.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant 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.

En revanche, le présent avenant ne peut s'appliquer à Wallis-et-Futuna et à la Polynésie française dans lesquelles s'applique le régime de spécialité législative.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 2 | Suppression de l'article 19 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 19 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur les sujets des seniors et du handicap. En effet, un accord relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap a été signé le 8 juillet 2022 au sein de la branche afin d'impulser un « réflexe handicap » des partenaires sociaux dans les sujets de négociation collective, de lever certains freins à l'emploi ou à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'environnement de travail et de sécuriser la personne concernée sur la perception du handicap par l'entreprise et de la sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de son état de santé.

Par ailleurs, l'emploi des seniors fait partie des thématiques de négociation de l'agenda social 2023 avec les partenaires sociaux.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés au handicap ou à l'âge.

### **Article 3 | Suppression de l'article 22 de la convention collective nationale des organismes de formation**

Les stipulations de l'article 22 de la convention collective nationale des organismes de formation sont supprimées.

En effet, les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles représentatives d'employeurs dans la branche des organismes de formation constatent que cet article aurait dû être supprimé au moment de la conclusion de l'accord de classification du 16 janvier 2017. Elles s'engagent par ailleurs à porter une attention particulière aux compétences des formateurs dans le cadre des futures négociations relatives à la classification.

#### **Article 4 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'avenant***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

#### **Article 5 | *Notification, dépôt et demande d'extension***

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent avenant est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Il fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre en charge du travail.

*Fait à Paris, le 27 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

**Accord du 13 septembre 2023**  
relatif aux rémunérations minimales conventionnelles

NOR : ASET2351076M

IDCC : 1555

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

**FACOPHAR ;**

**SIMV ;**

**ANSVADM ;**

**SIDIV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. Au regard du contexte économique particulier, les parties signataires conviennent de la nécessité de maintenir une dynamique de revalorisation des minima conventionnels.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Par ailleurs, le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 14 décembre 2022 au plus tôt au 1<sup>er</sup> octobre 2023, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

## Article 2 | Grille des rémunérations minimales

Au 1<sup>er</sup> octobre 2023, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

(En euros.)

Niveaux	Rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG)	Rémunérations annuelles garanties (RAG)
I.1	1 770,31	
I.2	1 788,01	
I.3	1 805,89	
I.4	1 835,00	
I.5	1 867,58	
I.6	1 959,30	
II.1	2 051,03	
II.2	2 161,91	
II.3	2 272,79	
II.4	2 420,12	
II.5	2 567,45	
II.6	2 683,48	
II.7	2 799,48	
III.1		36 000,00
III.2		41 495,24
III.3		45 110,31
III.4		48 725,38
III.5		52 858,03
III.6		56 990,68
III.7		61 641,43
III.8		66 292,17
III.9		71 457,15
III.10		76 622,14

## Article 3 | Éléments des rémunérations minimales mensuelles

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;

- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

Il est en outre précisé que la rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification.

#### **Article 4 | Éléments des rémunérations minimales annuelles**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications qui, dans leur principe, ont un caractère aléatoire ou temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport, la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les éventuelles sommes versées au titre d'un forfait mobilités durables ;
- les primes et indemnités prévues par les dispositions générales de la CCN et les accords de branche en vigueur.

#### **Article 5 | Horaire de référence des rémunérations minimales**

Il est rappelé que la grille arrêtée à l'article 2 est fixée au regard de la durée légale du travail, soit 151,67 heures par mois.

Par conséquent, la grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

#### **Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et que conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raison objective pouvant les justifier.

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de 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 l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les parties signataires ont pu analyser et faire un diagnostic à partir de ces différentes données lors de l'examen du rapport annuel de branche 2022.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales et demandent aux entreprises de corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Les parties signataires rappellent également l'importance des accords de branche du 14 octobre 2020 relatif à la formation professionnelle et du 24 novembre 2015 relatif au travail à temps partiel dont l'application est de nature à garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

## **Article 7 | Clause de rendez-vous**

Les parties signataires conviennent d'inscrire à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI, en sa forme de commission sociale paritaire, du mois de juin 2024 l'ouverture de négociations relatives aux rémunérations minimales conventionnelles.

## **Article 8 | Dépôt et entrée en vigueur**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2023 pour ces seules entreprises.

Par ailleurs, cet accord sera opposable aux entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle signataire à compter de la parution de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*.

Cependant, et ce, toujours dans un objectif de régulation économique équitable entre l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, les parties signataires encouragent les entreprises non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, à procéder à la revalorisation salariale prévue au présent accord sans attendre son extension.

## **Article 9 | Extension**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.

*Fait à Paris, le 13 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3238 | Convention collective nationale

IDCC : 1558 | **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

**Accord du 10 juillet 2023**  
relatif à l'évolution des salaires minima conventionnels

NOR : ASET2351066M

IDCC : 1558

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

**CICF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNCB CFDT ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie céramique les salaires minima conventionnels des salariés ouvriers, ETAM et cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

Cet accord fait suite à plusieurs réunions organisées en commission mixte paritaire (CMP) présidées par un représentant du ministère du travail – direction générale du travail, afin de confirmer la hiérarchisation de salaires et des classifications et de prendre en compte la dernière évolution du Smic impactant la grille des salaires minima hiérarchiques conventionnels.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558).

**Article 2 | Revalorisation de la « valeur de base » permettant le calcul des salaires minima conventionnels**

La « valeur de base » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux nouvelles classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est portée à 1 746.

### **Article 3 | Revalorisation de la « valeur du point » permettant le calcul des salaires minima conventionnel**

La « valeur du point » permettant le calcul des minima conventionnels, telle que visée à l'article 5.3 de l'avenant relatif aux classifications professionnelles et aux salaires minima conventionnels des personnels ouvriers, ETAM et cadres du 29 septembre 2015, est maintenue à 1,23.

### **Article 4 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F**

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima mensuels conventionnels garantis des personnels ouvriers et ETAM des niveaux A à F sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires minima garantis en annexe I du présent accord, établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures mensuelles, ou en horaire équivalent temps plein.

### **Article 5 | Revalorisation des salaires minima annuels des personnels cadres des niveaux G à J**

Du fait de la revalorisation de la « valeur de base » ainsi que de la « valeur du point », les salaires minima annuels conventionnels garantis des personnels cadres des niveaux G à J sont revalorisés.

Ils figurent dans la grille des salaires annuels minima garantis en annexe II du présent accord.

### **Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

### **Article 7 | Entrée en vigueur. Dépôt. Extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

### **Article 8 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

### **Article 9 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser,

sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 10 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I

### Grille des salaires minima mensuels garantis des ouvriers et ETAM des niveaux A à F

(En euros.)

		Valeur du point	Nombre de points	Montant
OE	NA E1	1,23	1	1 747,23
	E2		7	1 754,61
	NB E1		15	1 764,45
	E2		25	1 776,75
	E3		35	1 789,05
	NC E1		45	1 801,35
	E2		65	1 825,95
	E3		95	1 862,85
	E4		135	1 912,05
	ND E1		175	1 961,25
	E2		225	2 022,75
	E3		275	2 084,25
	E4		325	2 145,75
TAM	NE E1		385	2 219,55
	E2		445	2 293,35
	E3		505	2 367,15
	E4		565	2 440,95
	NF E1		635	2 527,05
	E2		705	2 613,15
	E3		775	2 699,25

## Annexe II

### Grille des salaires minima annuels garantis des cadres des niveaux G à J

(En euros.)

				Montant	Montant au forfait
Cadres	NG E1	1,23	705	31 357,80	33 552,85
	NG E2		845	33 424,20	35 763,89
	H		1 155	37 999,80	41 799,78
	I		1 716	46 280,16	50 908,18
	J		2 475	57 483,00	63 231,30

**Accord du 31 mai 2023**

relatif aux salaires

NOR : ASET2351082M

IDCC : 1561

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

**FFCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CMTE CFTC ;**

**THC CGT ;**

**Pharmacie LABM FO,**

d'autre part,

Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation du 1<sup>er</sup> février 2023 des branches :

- Industrie des cuirs et peaux – IDCC 207 ;
- Cordonnerie Multiservice – IDCC 1561 ;
- Industries de la maroquinerie – IDCC 2528.

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

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

Le secteur cordonnerie multiservice suite à la CPPNI du 31 mai 2023 a convenu ce qui suit :

*(Voir page suivante.)*

## Article 1<sup>er</sup>

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,667 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées et sont établis comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023 :

(En euros.)

Ouvriers. Employés				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
I	1	140	11,72	1 777,57
	2	145	11,78	1 786,68
II	1	150	11,83	1 794,26
	2	155	11,87	1 800,33
III	1	165	12,46	1 889,81

(En euros.)

Employés. Techniciens. Agents de maîtrise				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
IV	1	180	13,06	1 980,21
	2	200	14,46	2 193,69
V		220	15,91	2 413,37
VI		240	17,31	2 625,32

(En euros.)

Cadres				
Catégorie	Échelon	Coefficient	Taux horaire	Salaire brut mensuel
VII		270	19,45	2 950,20
VIII		300	21,59	3 275,07
IX		320	23,01	3 490,11

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

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

## Article 2

### 2.1. Égalité professionnelle

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

ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités. Les critères de promotion sont les mêmes pour l'ensemble des salariés et ne doivent pas être discriminants.

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

## **2.2. Non-discrimination**

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

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

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

## **Article 3**

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

## **Article 4**

Le présent accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> mai 2023.

## **Article 5**

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

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

*Fait à Paris, le 31 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 49 du 7 juillet 2023**  
relatif aux rémunérations

NOR : ASET2351077M

IDCC : 1801

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

**SNSA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FAA CFE-CGC ;**

**FBA CFDT,**

d'autre part,

sont convenues des dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération annuelle garantie**

La rémunération annuelle garantie de la profession, prévue à l'article 51 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, correspond à 23 589 euros bruts à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

**Article 2 | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties**

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 49 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, est revalorisé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Montant
A	23 589
B	23 737
C	24 068
D	25 271
E	27 616
F	30 512
G	35 425

Niveau	Montant
H	41 165
I	53 852

Les montants définis aux articles 1<sup>er</sup> et 2 de cet avenant correspondent à des rémunérations annuelles brutes, au sens de l'article 50 de la convention collective, pour une activité à temps plein équivalente à 35 heures par semaine.

### Article 3 | *Barème des personnels à la mission*

Les barèmes applicables pour le personnel médecin et infirmier effectuant des transports (annexe III) sont revalorisés comme suit :

#### a) Évacuation sanitaire par avion spécial

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
Indemnités de départ	240	170
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	14	12

#### b) Évacuation sanitaire par avion de ligne ou autres moyens de transport

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
Indemnités de départ	190	124
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	13	12

### Article 4 | *Frais de restauration et d'hébergement*

Il est rappelé que les plafonds de remboursements des frais de restauration et d'hébergement destinés aux salariés participant aux réunions paritaires ou préparatoires (art. 1.4 « CPPNI » de l'avenant n° 44 du 4 novembre 2019 relatif à l'exercice du droit syndical) sont les suivants :

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés à 30 € par repas ;
- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 134,70 € par jour.

### Article 5 | *Dispositions finales*

#### a) Dates d'application

Le présent avenant est applicable rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, à l'exception de l'article 1<sup>er</sup>, applicable rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> mai 2023.

#### b) Champ d'application

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance (IDCC 1801), ainsi que leurs salariés.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### *c) Dépôt et extension*

Cet avenant sera déposé à la direction générale du travail (DGT) et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 7 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord n° 40 du 19 juillet 2023**  
relatif au contrat à durée déterminée d'usage des guides-conférenciers

NOR : ASET2351068M

IDCC : 1909

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

**ADN Tourisme ;**

**FNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

1. Les organismes de tourisme s'inscrivent dans le secteur général du tourisme lequel constitue une activité fluctuante non seulement en fonction des saisons touristiques mais aussi selon des rythmes imprévisibles. C'est donc d'une part à une activité saisonnière qu'il convient de faire face, mais aussi à une activité où il est d'usage constant de recourir aux CDD pour des missions temporaires et de courtes durées.

C'est dans ce contexte et le cadre législatif de l'article L. 1242-2 du code du travail que vient s'inscrire le présent accord ; le code du travail prévoit au 3<sup>e</sup> dudit article la possibilité de compléter l'article D. 1242-1 du code du travail par l'ajout de nouveau secteur d'activité notamment par la voie de la convention collective étendue.

Les partenaires sociaux attachés au salariat ont dès lors décidé de négocier sur les contrats à durée déterminée d'usage exclusivement sur les métiers avec une activité de guidage : les guides-conférenciers, ne souhaitant pas que les entreprises du secteur aient exclusivement recours à des auto-entrepreneurs ou des indépendants.

C'est précisément l'objet de cet accord.

2. En effet, il apparaît que les différents cas de recours ne permettent pas l'emploi de personnel s'agissant de métiers dont les fluctuations ne suivent pas le rythme des saisons et ne sont pas prévisibles.

Ainsi, le tourisme institutionnel a-t-il notamment recours à des emplois liés au guidage, lesquels relèvent d'un secteur d'activité où il est d'usage de recourir à des contrats à durée déterminée.

Ces activités, par nature temporaire, sont liées aux prestations demandées par les touristes et les opérateurs touristiques, avec des délais de réservation très courts, des flux imprévisibles ni constants ni mesurables avec des nécessités de connaissances linguistiques et historiques, des missions de courtes durées parfois suivies d'autres missions dans les mêmes conditions et selon le choix des guides et des différents professionnels.

**3.** Il est par ailleurs constaté le caractère multi-employeurs de ces métiers, et la volonté de laisser la liberté d'organisation du calendrier des guides-conférenciers.

**4.** La branche a déjà travaillé sur la spécificité de ces métiers par la mise en place d'un accord n° 13 du 3 décembre 2014 sur les conditions d'emploi et de travail à temps partiel instaurant la possibilité du travail à temps partiel modulé pour les guides-conférenciers et les chargés de promotion.

Cet accord a vocation à favoriser le recrutement en CDI en permettant une modulation du temps de travail sur l'année.

Toutefois, cet accord ne se révèle pas suffisant et manifestement pas adapté aux missions de courte durée des guides-conférenciers, en conditionnant le CDI à un minimum de 300 heures par an. Il n'a pas eu les échos souhaités dans la branche.

Il est apparu et il demeure l'usage constant de recourir aux CDD et non pas au CDI.

**5.** Il est constaté l'existence de lacunes juridiques quant aux relations de travail entre les guides-conférenciers, et les organismes de tourisme, ce qui apparaît comme un obstacle à la promotion des activités touristiques et culturelles, mission essentielle des organismes de tourisme.

Cette incertitude juridique faisant courir un risque financier sérieux aux organismes de tourisme est en outre de nature à freiner le développement de cette profession et plus généralement l'emploi dans une période où l'activité touristique doit se redévelopper. La crise sanitaire a exacerbé ces caractéristiques.

La sécurisation de ces contrats successifs et la reconnaissance du recours aux CDD d'usage par les entreprises du secteur (comme le font les agences de voyages ou les musées) est donc nécessaire pour une évolution majeure de ce secteur.

**6.** La CPPNI s'est donc saisi de cette difficulté pour négocier puis conclure le présent accord complétant l'article D. 1242-1 précité relatif aux secteurs d'activité permettant le recours aux CDD d'usage, en créant un nouveau secteur d'activité, favorisant ainsi l'employabilité des guides-conférenciers et donc le développement de cette profession sur l'ensemble des territoires nationaux, le présent accord ne concernant pas les autres activités et emplois professionnels.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

**1.1.** Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

**1.2.** En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux structures

de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures de la branche, quel que soit leur taille.

## **Article 2 | Durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

## **Article 3 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

## **Article 4 | Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

## **Article 5 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

## **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du Règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7 | Publicité**

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

## **Article 8 | Commission de suivi et clause de revoyure**

**8.1.** La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

**8.2.** Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

Il sera notamment fait l'analyse du nombre de CDD usage, de leur durée et de toutes autres informations utiles décidé par les partenaires sociaux.

**8.3.** Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

## **Titre II Le recours au CDD d'usage**

### **Article 9 | Recours au CDD d'usage**

**9.1.** Il est d'usage constant dans le secteur du tourisme tel que défini à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, de recourir au CDD d'usage au sens des dispositions de l'article L. 1242-2 3<sup>e</sup> du code du travail.

**9.2.** Le constat de l'existence de l'usage constant du recours au CDD d'usage n'est pas exclusif des autres cas de recours légaux de l'article L. 1242-2 du code du travail, dès lors que les conditions légales et jurisprudentielles sont remplies.

**9.3.** Le CDD d'usage conclu dans le cadre des présentes dispositions doit faire expressément référence au présent accord.

### **Article 10 | Emplois concernés**

Le CDD d'usage concerne les emplois de guides, interprètes, conférenciers titulaires d'une carte professionnelle de guide conférencier engagés à l'échelon 2 niveau 2, le niveau 2.2 étant un indice minimal.

Le recours au CDD d'usage pour les guides, interprètes et conférenciers est justifié par la nature temporaire de l'activité et des missions qu'elle comporte.

Ces activités de guidage sont par nature temporaires en raison d'éléments concrets et objectifs exposés dans le préambule du présent accord. Il appartient néanmoins à chaque employeur de vérifier les conditions concrètes du recours pour chaque recours CDD d'usage.

### **Article 11 | Contrat de travail**

**11.1.** Un contrat de travail écrit doit être établi et signé au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (art. L. 1242-13 du code du travail).

**11.2.** Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'une mission précisément définie ; dans ce dernier cas, il doit mentionner la durée minimale d'engagement et la définition de la mission.

**11.3.** Le contrat de travail comporte les mentions qui permettent de vérifier qu'il se situe dans le champ de recours du contrat à durée déterminée d'usage et notamment au terme des dispositions de l'article L. 1242-12 du code du travail, les mentions suivantes :

- l'identité des parties, numéro de sécurité sociale, adresse de la structure et représentant légal ;
- la mention du CDD d'usage et la référence au présent accord ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage tel que la nature de la visite, le lieu, l'heure... ;

- éventuellement la nature de la mission et la durée minimale ;
- la date de début du contrat ;
- le terme du contrat lorsque cette date est déterminée ;
- la fonction, l'indice, le niveau et la qualification, le statut ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la durée du travail ;
- éventuellement la période d'essai ;
- le lieu de travail ;
- les régimes de retraites et de prévoyance appliqués au salarié ;
- les références à la convention collective applicables ainsi que les accords d'entreprise.

**11.4.** La période d'essai n'est applicable qu'au 1<sup>er</sup> CDD d'usage.

**11.5.** Le contrat prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'échéance du terme prévue dans le contrat, ou du fait de la réalisation de la mission pour laquelle il est conclu.

**11.6.** Il est rappelé que le fait de conclure un contrat de travail à durée déterminée qui a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1242-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

## **Article 12 | Ancienneté**

**12.1.** L'ancienneté est déterminée à compter du 1<sup>er</sup> CDD d'usage dans la structure conclu et signé postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord sous réserve qu'aucune interruption entre 2 contrats de travail d'une durée supérieure à 12 mois ne soit intervenue. Les périodes d'activité et les périodes non-travaillées entre deux activités d'une durée inférieure à 12 mois sont décomptées pour le calcul de l'ancienneté.

**12.2.** L'ancienneté ainsi calculée donne lieu à l'application de l'article 20 de la convention collective et à la mise en place de la prime d'ancienneté. Les seules périodes d'interruption inférieures à celles mentionnées à l'alinéa précédent n'affectent pas l'ancienneté du salarié.

## **Article 13 | Contreparties**

**13.1.** Le niveau minimal d'engagement se situe au niveau 2.2 d'indice minimal tel qu'il résulte de la convention collective et de ses avenants.

**13.2.** La durée minimale de travail effectif d'un CDD d'usage est de 3 heures.

**13.3.** Au terme de chaque contrat une indemnité de précarité de 15 % du salaire brut hors indemnité de congés payés est versée.

**13.4.** Le guide-conférencier bénéficie de la couverture santé dans les conditions de l'article 5.1.b de l'accord relatif à la couverture santé obligatoire du 15 septembre 2015 et modifié par avenant n° 34 du 2 novembre 2021.

**13.5.** La structure prend en charge la part salariée des cotisations retraite base et complémentaire.

## **Article 14 | Principe d'égalité de traitement**

Il est expressément rappelé le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés nonobstant la nature du contrat de travail ainsi que le principe de non-discrimination tel que définis à l'article L. 1132-1 du code du travail.

De même, les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que l'ensemble des acteurs de la branche s'engagent à appliquer.

*Fait à Paris, le 19 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord n° 42 du 21 août 2023**

à l'accord du 15 septembre 2015  
relatif à l'instauration d'une couverture santé obligatoire pour tous les salariés

NOR : ASET2351069M

IDCC : 1909

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

**ADN Tourisme ;**

**FNGF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**SNEPAT FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime de frais de santé présentant un degré élevé de solidarité au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des organismes de tourisme.

Un avenant numéro 1 à cet accord ou dénommé accord numéro 34 du 2 novembre 2021 à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et étendu par arrêté du 3 juin 2022 est venu actualiser et modifier le régime en place, notamment quant à l'organisme assureur recommandé et la nature des garanties.

Le présent accord de révision numéro 2 ou accord numéro 42 vient réviser l'accord collectif et son avenant numéro 1.

*(Voir page suivante.)*

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions générales**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

**1.1.** Les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif et leur nature juridique (société commerciale, association, EPIC, SPL...).

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

### **Article 2 | Prise d'effet et durée de l'accord**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

### **Article 3 | Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

### **Article 4 | Révision**

L'accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La révision pourra aussi être mise en œuvre dans le cadre des dispositions de l'article 5.3 du présent accord.

### **Article 5 | Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

### **Article 6 | Dépôt et extension**

Le présent accord est signé dans le cadre du dispositif de la signature électronique répondant aux exigences du Règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 7 | Publicité**

Le présent accord sera publié sur la plateforme de la fédération ADN le lendemain de son entrée en vigueur.

## **Article 8 | Commission de suivi**

**8.1.** La CPPNI assurera le suivi du dispositif prévu dans le cadre du présent accord et veillera à sa correcte application.

**8.2.** Cette commission se réunira tous les ans et un focus sera effectué dans le rapport de branche.

**8.3.** Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai d'un an pour s'assurer de la correcte application de l'accord, et de son opportunité au regard des circonstances sanitaires et économiques. Ils pourront ainsi procéder à sa révision.

## **Titre II Révision du régime**

### **Article 9 | Préambule**

L'avant dernier paragraphe du préambule, évoquant une recommandation, est supprimé.

### **Article 10 | Garanties de la couverture santé**

L'article 4.2 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 est remplacé par :

« [...]

**4.2.** Les garanties sont complétées par des prestations à degré élevé de solidarité financées tel que prévu à l'article 8. Ces prestations seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

[...] »

### **Article 11 | Financement de la couverture santé**

L'article 5.1.a de l'accord collectif du 15 septembre 2015 tel que modifié par son avenant numéro 1 est remplacé par :

« [...]

**5.1.a.** Les garanties de base obligatoires visées à l'article 4 sont financées par une cotisation mensuelle répartie par moitiés entre l'entreprise et le salarié ; étant précisé que 2 % de cette cotisation mensuelle sont dédiés au financement des actions visées à l'article 4.2.

[...] »

## Article 12 | *Degré élevé de solidarité*

L'article 8 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 tel que modifié par l'avenant numéro 1 est remplacé par :

« [...]

### Article 8 | *Degré élevé de solidarité*

Le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité pouvant prendre la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au *b* du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

En l'occurrence, ces prestations seront notamment et prioritairement affectées à une participation aux départs en vacances des enfants de salariés en situation de handicap reconnu ou de maladie grave.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation HT au régime de santé au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité.

[...] »

## Article 13 | *Suivi de la couverture*

L'article 10 de l'accord du 15 septembre est supprimé dans son intégralité.

*Fait à Paris, le 21 août 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

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

**Avenant n° 85 du 9 juin 2022**  
relatif au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

NOR : ASET2351074M

IDCC : 2216

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

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de l'habilitation des branches professionnelles à fixer un certain nombre de règles relatives au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire, l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018, étendu par arrêté du 15 janvier 2020 (*Journal officiel* du 22) avait notamment procédé à la suppression du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée au sein de la branche, considérant qu'à l'égard d'heures de travail disponibles de manière non pérenne et correspondant aux cas de recours au contrat à durée déterminée (ou de travail temporaire), le délai de carence n'apportait en tant que tel aucune garantie supplémentaire aux salariés, voire pouvait leur nuire, tout en constituant un handicap pour le fonctionnement de l'entreprise. Tout en réaffirmant ce constat, au regard des incertitudes juridiques résultant de la position adoptée par le Conseil d'État relative à la formulation des accords de branche en la matière, les parties signataires conviennent de modifier l'article 3.3.2, afin d'éviter toute remise en cause des dispositions conventionnelles.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord modifie l'article 3.3.2 de la convention collective nationale.

## Article 2 | Réécriture de l'article 3.3.2

L'article 3.3.2 est ainsi rédigé :

### « 3.3.2. Délai de carence

Le délai de carence est la durée minimale séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste (poste qui, au sein de l'établissement, porte sur le même contenu au sein d'un même rayon, équipe ou service), avec le même salarié ou un autre.

Il est convenu, en application de l'article L. 1244-3 du code du travail, de fixer la durée du délai de carence, exprimée en jours calendaires, au quart de la durée calendaire totale du contrat expiré, renouvellement éventuel inclus.

Le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée constituant une garantie suffisante de non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée, il apparaît que le délai de carence peut représenter une difficulté pour l'entreprise (en particulier lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au CDD), sans apporter de garantie supplémentaire au salarié – voire peut priver un salarié ou un demandeur d'emploi de la possibilité d'effectuer des heures de travail pourtant disponibles ; il est par conséquent décidé, en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, que le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu dans l'un des cas suivants, ou que les deux le sont :

1. Remplacement, dans les cas visés au 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.
2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
3. Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
4. Emplois à caractère saisonnier définis au 3 de l'article L. 1242-2.
5. Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
6. Contrat à objet défini du 6 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
7. Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, ni lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat. »

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés. Une différence de traitement en la matière n'a en effet lieu d'être ni entre les salariés de la branche, ni entre les entreprises.

## Article 4 | Entrée en vigueur. Durée

Conformément aux dispositions légales applicables aux accords de branche relatives au délai de carence, le présent accord entre en vigueur à compter de son extension, y compris au sein des DROM inclus dans le champ d'application de la CCN. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 5 | **Publicité. Extension**

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

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

*Fait à Paris, le 9 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 5 juillet 2023**

relatif aux régimes de santé, de prévoyance et d'action sociale

NOR : ASET2351062M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les entreprises relevant des secteurs d'activité et champs d'application suivants :

- les entreprises d'architecture (exercice réglementé) ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre ;
- les entreprises d'urbanisme ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur ;
- les entreprises d'architecture paysagère ;
- les entreprises de management BIM (Building Information Modeling) ;
- les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
- les entreprises dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage.

À l'exclusion des établissements publics et des agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du code de l'urbanisme, sont soumises à l'obligation légale du présent accord et selon les modalités des articles suivants.

**Article 1<sup>er</sup> | Obligation de déclaration des entreprises**

Afin de garantir une parfaite et juste égalité entre les entreprises concernées par le champ d'application et afin de garantir les mêmes droits entre toutes et tous les salarié(e)s, notamment

en matière d'accès aux régimes de santé, de prévoyance, et d'accès au fonds d'action social de la branche professionnelle nationale de l'architecture, les entreprises sous IDCC 2332 doivent déclarer à la branche professionnelle de l'architecture avant le 31 mars de chaque année :

- que les salarié(e)s sont bien couverts pour les deux régimes (santé et prévoyance) et le fonds d'action sociale ;
- sous quelle mutuelle santé sont couverts les salarié(e)s ;
- sous quelle prévoyance sont couverts les salariés.

## **Article 2 | Objectifs du dit accord**

L'objectif du présent accord est de garantir un accès total aux régimes de santé, de prévoyance et d'action sociale à l'ensemble des salarié(e)s de la branche professionnelle de l'architecture. Il permet, en cas de non adhésion des entreprises aux opérateurs recommandés par la branche, de garantir légalement l'accès aux salariés au fonds d'action social.

L'obligation de déclaration à la branche professionnelle de l'architecture par les entreprises d'architecture permet de garantir, et d'agir en conséquence, l'accès aux mêmes droits pour tous les salarié(e)s. La branche professionnelle ainsi que ses partenaires sociaux feront ainsi valoir par tous les moyens légaux à leurs dispositions ses dits droits.

## **Article 3 | Conditions**

En cas de non déclaration de la part d'une entreprise, une relance amiable sera effectuée par le secrétariat de la branche professionnelle dans les deux mois suivants le 31 mars.

Passé le délai du 31 mai, la branche professionnelle et ses partenaires sociaux mettront en œuvre les moyens nécessaires au recouvrement de l'information.

## **Article 4 | Application**

Le présent accord s'applique à compter de 2024 pour toutes les entreprises concernées. Celles-ci devront faire leur déclaration via le site internet de la branche ou par courrier recommandé avec accusé de réception au secrétariat administratif de la branche professionnelle de l'architecture (8, rue du Chalet, 75010 Paris).

## **Article 5 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé suivant les règles en vigueur.

## **Article 6 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. 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.

*Fait à Paris, le 5 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 9 novembre 2022**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> mars 2023  
(Haute-Normandie)

NOR : : ASET2351071M

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,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

La valeur du point est fixée 8,74 € pour le territoire Haute-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023, sur la base de la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet fixée à 35 heures par semaine (cf. article 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 Paris, le 9 novembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 14 septembre 2023**  
relatif au taux d'appel de la cotisation paritaire

NOR : ASET2351070M

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 a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Financement du paritarisme**

L'article XV.4.2 est modifié et remplacé comme suit :

« Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises d'architecture.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,11 %.

Ce fonds est destiné à financer les points indiqués au 2.3. »

**Article 2 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant 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.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 19 septembre 2023**

relatif à la collecte de la cotisation paritaire

NOR : ASET2351063M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC ;**

**CFDT SYNATPAU ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Collecte du paritarisme**

L'article XV.4.2.2 est modifié et remplacé comme suit :

« Les partenaires sociaux mandatent l'OPCO EP, 53, rue Ampère, 75017 Paris, comme opérateur de collecte, pour recouvrer auprès de toutes les entreprises listées dans l'article I.2 cette cotisation, selon les modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. »

**Article 2 | Modalités d'application aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré que cet avenant 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.

*Fait à Paris, le 19 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

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

**Accord du 6 septembre 2023**  
relatif aux salaires minimums conventionnels

NOR : ASET2351083M

IDCC : 2543

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

**UNTEC ;**

**UNGE ;**

**FENIGS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT SYNATPAU,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le 1<sup>er</sup> mai 2023, le Smic a augmenté de 2,2 % par application stricte du mécanisme légal d'indexation sur l'inflation. L'accord salaire du 8 février 2023 ayant été étendu le 17 mai 2023, il est dès à présent inférieur dans son premier niveau.

Les partenaires sociaux, soucieux de ne pas voir le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures être dépassé par le Smic, ont convenu de fixer son montant sur celui du Smic.

Les partenaires sociaux rappellent que cette fixation ne remet pas en cause le principe d'une négociation annuelle, telle que fixée par la loi et les conventions collectives de la branche FIIAC.

**Article 1<sup>er</sup> | Règles conventionnelles**

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543)

ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

## **Article 2 | Salaire minimum conventionnel du niveau I (IDCC 2543)**

Le salaire minimum du niveau I de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévu par l'accord du 4 mars 2022 est désormais fixé à 1 747,20 €.

Les partenaires sociaux rappellent les termes de l'article D. 3231-5 du code du travail qui dispose que les « salariés définis à l'article L. 3231-1 âgés de dix-huit ans révolus reçoivent de leurs employeurs, lorsque leur salaire horaire contractuel est devenu inférieur au salaire minimum de croissance en vigueur, un complément calculé de façon à porter leur rémunération au montant de ce salaire minimum de croissance ».

## **Article 3 | Date d'effet**

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat signataire, à la date de sa signature, et pour les entreprises non adhérentes à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

## **Article 4 | Égalité de rémunération entre hommes et femmes**

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

## **Article 5 | Dispositions spécifiques TPE**

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

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

## **Article 6 | Durée et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Il est ouvert à la signature à compter du 7 septembre 2023 jusqu'au 21 septembre 2023 inclus.

*Fait à Paris, le 6 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3341 | Convention collective

IDCC : 2615 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

**Accord du 3 juillet 2023**  
relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2351084M

IDCC : 2615

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

**UIMM Adour,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup>

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous, seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les réels.

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

## Article 2

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-

Atlantiques et le Seignanx, seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à :

### 5,60 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

## Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## Article 4

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

2 % après 2 ans	9 % après 9 ans
3 % après 3 ans	10 % après 10 ans
4 % après 4 ans	11 % après 11 ans
5 % après 5 ans	12 % après 12 ans
6 % après 6 ans	13 % après 13 ans
7 % après 7 ans	14 % après 14 ans
8 % après 8 ans	15 % après 15 ans

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

## Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fait l'objet d'un dépôt auprès des services du (de la) ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Pau, le 3 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe Grille des salaires minimaux hiérarchiques

En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Grille		Classification			Salaires minimaux hiérarchiques		
	Échelon	Coefficient	Administratifs Techniciens	Ouvriers	Maîtrise	Valeur du point 5,60		
						ATAM	Ouvriers <sup>[1]</sup>	Maîtrise atelier <sup>[2]</sup>
I	1	140		O 1		784	823,20	
	2	145		O 2		812	852,60	
	3	155		O 3		868	911,40	
II	1	170		P 1		952	999,60	
	2	180				1 008		
	3	190		P 2		1 064	1 117,20	
III	1	215		P 3	AM 1	1 204	1 264,20	1 288,28
	2	225				1 260		
	3	240		TA 1	AM 2	1 344	1 411,20	1 438,08
IV	1	255		TA 2	AM 3	1 428	1 499,40	1 527,96
	2	270		TA 3		1 512	1 587,60	
	3	285		TA 4	AM 4	1 596	1 675,80	1 707,72
V	1	305			AM 5	1 708		1 827,56
	2	335			AM 6	1 876		2 007,32
	3	365			AM 7	2 044		2 187,08
[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30-01-80 et l'avenant du 04-02-83. [2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30-01-80.								

Brochure n° 3341 | Convention collective

IDCC : 2615 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

**Accord du 3 juillet 2023**  
relatif aux rémunérations effectives garanties

NOR : ASET2351086M

IDCC : 2615

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

**UIMM Adour,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

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

Le présent accord fixe le barème applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023.

### Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, est majoré.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul, *pro rata temporis*, dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

### Article 3

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

### Article 4

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

### Article 5

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi, et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2024.

L'employeur informera le CSE du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

### Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du (de la) ministre du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Pau, le 3 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Rémunérations effectives garanties

### **Base annuelle**

Année 2023

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	REG 2023
I	1	140	20 966
	2	145	21 036
	3	155	21 107
II	1	170	21 220
	2	180	21 339
	3	190	21 540
III	1	215	22 371
	2	225	23 000
	3	240	23 950
IV	1	255	24 450
	2	270	25 000
	3	285	26 050
V	1	305	27 100
	2	335	29 150
	3	365	32 850
		395	35 450

Brochure n° 3346 | Convention collective nationale

IDCC : 2642 | **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

**Avenant n° 15 du 28 juillet 2023**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2351078M

IDCC : 2642

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

**USPA ;**

**SPI ;**

**SPECT ;**

**SATEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**F3C CFDT ;**

**SNAJ CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini au titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production audiovisuelle.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

**Article 2 | Réévaluation des salaires minima conventionnels des « salariés permanents »**

Les salaires minima conventionnels des salariés de catégorie A et B engagés sous contrat de travail à durée indéterminée et sous contrat de travail à durée déterminée dits « de droit commun » sont revalorisés de 1,50 %.

### **Article 3 | Entrée en vigueur et extension**

Le présent avenant entre en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 28 juillet 2023.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : **3237** | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Accord du 29 août 2023**  
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2351079M

IDCC : 3237

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

**Saveurs Commerce ;**

**FNSCMF ;**

**CCP ;**

**SCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Soucieuses de fournir à l'ensemble des salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé de meilleures garanties collectives, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont réunies au cours de plusieurs réunions en vue :

- d'adapter le régime collectif obligatoire de frais de santé au niveau national ;
- de mettre en conformité le régime aux dispositions de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 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 ;
- et de rendre la branche plus attractive à l'égard des actuels et futurs salariés en proposant une protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de bénéficier d'une couverture complémentaire santé déterminée au niveau national, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont également réunis, à la suite d'une procédure de mise en concurrence par appel d'offres afin de permettre la mise en place d'un régime mutualisé, auprès d'un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d'application de la convention nationale collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Elles ont fait le choix de proposer aux entreprises le référencement d'un organisme assureur (APGIS) n'ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc la possibilité de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la branche ou de faire appel à un assureur non référencé.

À l'issue de ces travaux, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche ont décidé d'adapter le régime collectif et obligatoire de frais de santé de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en concluant le présent accord, qui annule et remplace l'ensemble des dispositions de l'accord du 19 mai 2021 relatif au régime de remboursement complémentaire de frais de soins santé ainsi que l'avenant n° 1 du 14 mars 2022, qui sont abrogés.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s'incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord a pour objet de définir des garanties collectives et obligatoires de remboursement complémentaire de frais de soins de santé dont bénéficient *a minima* les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237), visés à l'article 3 du présent accord.

Ce régime collectif de frais de soins de santé comporte nécessairement les éléments suivants :

- une couverture minimale de frais de soins santé à adhésion obligatoire pour le salarié seul, destinée à compléter en tout ou partie les prestations de la sécurité sociale en matière de frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, composée :
  - d'un niveau de garantie dénommé « base obligatoire » ;
  - de 2 niveaux de garantie améliorée dénommés « option 1 » et « option 2 » qui devront être souscrites par l'employeur :
    1. Soit dans le cadre d'une adhésion facultative dans la mesure où les partenaires sociaux sont sensibles à la possibilité pour le salarié d'améliorer sa couverture collective obligatoire s'il le souhaite et, dans ce cas, la cotisation de l'option choisie sera à sa charge exclusive ;
    2. Soit l'une d'entre elles sera souscrite par l'employeur dans le cadre d'une adhésion obligatoire et la ou les option(s) restante(s) supérieure(s) le sera(seront) dans un cadre facultatif ;
- et d'une couverture collective à adhésion facultative organisant la possibilité pour les salariés couverts à titre collectif, à leur charge exclusive, de faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes ;
- le maintien temporaire des garanties collectives dans les conditions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, dispositif dénommé « portabilité santé » et selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord ;

- le maintien à titre gratuit des garanties collectives pour les salariés relevant de la législation « accident du travail/maladies professionnelles » dans les conditions de l'article 7 du présent accord ;
- le maintien à titre gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit du salarié décédé dans les conditions de l'article 10.1 du présent accord ;
- le maintien à l'identique des garanties collectives dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle anciens salariés/salariés actifs dans les conditions de l'article 10.2 du présent accord ;
- le maintien des garanties collectives en cas de suspension du contrat de travail selon les modalités fixées à l'article 11 du présent accord.

## **Article 2 | Hiérarchie des normes et accord d'entreprise**

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l'entreprise qui résultent d'un accord collectif au sens de l'article L. 2232-11 du code du travail conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsqu'elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l'entreprise, selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Le comité social et économique (CSE) est consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

## **Article 3 | Bénéficiaires du régime**

### **Article 3.1 | Bénéficiaires à titre obligatoire**

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 3.2 ci-dessous, bénéficient obligatoirement des garanties du présent régime de frais de santé l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, sans condition d'ancienneté.

### **Article 3.2 | Dispenses d'affiliation**

Par dérogation au caractère obligatoire du présent régime de frais de soins de santé, les salariés disposent de facultés de dispense d'adhésion, sous réserve d'en faire la demande écrite auprès de l'employeur. Cette demande doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix de dispense.

Ces possibilités de dispense concernent les situations visées aux articles L. 911-7, III, 2<sup>e</sup> alinéa et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale ainsi que celles de l'article R. 242-1-6, 2<sup>o</sup>, c) du code de la sécurité sociale.

Peuvent ainsi se dispenser, à leur initiative, de l'obligation d'adhésion au présent régime de frais de soins de santé :

- s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

- les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, si la durée de la couverture collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois et s'ils justifient bénéficier d'une couverture solidaire et responsable ;
- s'ils en ont fait la demande au moment de l'embauche ou, si elle est postérieure, à la date de mise en place des garanties ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures ci-après mentionnées :
  - les salariés bénéficiant d'une couverture santé solidaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
  - les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, de prestations santé servies au titre d'un autre emploi, en tant que bénéficiaire de l'un des dispositifs suivants :
    - couverture collective et obligatoire ;
    - régime local d'Alsace-Moselle ;
    - régime complémentaire des industries électriques et gazières ;
    - mutuelles de la fonction publique territoriale ou d'État ;
    - Madelin (travailleurs non-salariés) ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion les conduirait à s'acquitter d'une cotisation globale (toutes garanties complémentaires d'entreprise santé et prévoyance confondues) au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser au présent régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dès qu'ils cessent de se trouver dans l'une des situations visées ci-dessous et doivent en informer immédiatement leur employeur. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Par ailleurs, dans les cas où une justification doit être produite chaque année à l'employeur, celle-ci doit lui être adressée entre le 1<sup>er</sup> et le 31 décembre. Lorsque l'employeur ne reçoit pas de justificatif, le salarié est affilié à effet du 1<sup>er</sup> janvier qui suit. Les documents d'affiliation lui sont adressés et la cotisation salariale est alors précomptée sur le bulletin de paie.

### **Article 3.3 | Versement santé**

Les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission, peuvent se dispenser, à leur initiative, d'adhérer au contrat collectif, dans les conditions fixées à l'article L. 911-7, III, du code de la sécurité sociale, s'ils justifient bénéficier d'une couverture respectant les conditions fixées à l'article L. 871-1 du même code.

Sous réserve de respecter les conditions précitées, les salariés susvisés peuvent obtenir, de la part de leur employeur, un financement dit « versement santé », afin de participer à la prise en charge de la couverture santé individuelle responsable qu'ils auront souscrite par ailleurs.

Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un contrat collectif et obligatoire, ainsi qu'à la portabilité. Les modalités de calcul de ce versement sont fixées à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement santé n'est pas cumulable avec le bénéfice de la couverture santé solidaire, le bénéfice d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'un employeur du secteur public.

### Article 3.4 | Couverture collective à adhésion facultative des ayants droit du salarié

Au-delà du régime de base frais de soins de santé institué par le présent accord, les entreprises doivent proposer un dispositif collectif optionnel financé par les salariés, pour étendre leur couverture à leurs ayants droit.

Les salariés peuvent ainsi faire bénéficier leurs ayants droit du même niveau de garantie qu'eux-mêmes par une adhésion souscrite individuellement et donnant lieu au versement d'une cotisation spécifique à leur charge exclusive.

Par ayants droit, il convient d'entendre :

#### Le conjoint du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner :

- l'époux(se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;
- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du Code civil, depuis au moins deux ans ou sans condition de durée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés, ni liés par un Pacs) et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

#### Les enfants du salarié

Ce vocable étant utilisé pour désigner les enfants du salarié ou ceux de son conjoint, partenaire ou concubin sous réserve que ces enfants aient leur domicile chez ce conjoint, partenaire ou concubin, âgés :

- de moins de 21 ans, sans condition. Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à la veille du 28<sup>e</sup> anniversaire pour les enfants :
  - poursuivant des études dans les établissements d'enseignement secondaire ou supérieur ou professionnel ou en apprentissage ;
  - poursuivant une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
  - inscrits à l'assurance chômage en qualité de primo-demandeurs d'emploi. En outre, les enfants ayant suivi une formation en alternance et connaissant une période de chômage à l'issue de leur formation sont considérés comme primo-demandeurs d'emploi ;
- quel que soit leur âge si l'enfant est reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

### Article 4 | Prestations garanties

Les prestations du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » détaillées ci-après doivent bénéficier *a minima*, acte par acte, à chaque salarié bénéficiaire.

Au-delà des prestations garanties de la base obligatoire couvrant le seul salarié, les entreprises doivent proposer l'amélioration des prestations garanties de la base obligatoire en souscrivant les deux niveaux de garantie supérieurs dénommés « option 1 » et « option 2 ».

Les prestations garanties des deux différentes options sont détaillées dans l'annexe du présent accord.

Les entreprises devront souscrire :

- soit aux deux options dans le cadre d’une adhésion collective facultative. Dans ce cas, la cotisation se rapportant à l’option choisie par le salarié est à sa charge exclusive ;
- soit à l’une des options dans le cadre d’une adhésion collective obligatoire et l’option restante supérieure dans le cadre d’une adhésion collective facultative. Dans ce cas, l’entreprise devra satisfaire aux conditions pour bénéficier de l’exonération sociale plafonnée sur le financement patronal du régime collectif et obligatoire et notamment formaliser l’existence d’un acte juridique instituant le régime selon l’un des modes visés à L. 911-1 du code de la sécurité sociale (décision unilatérale de l’employeur écrite remise contre récépissé aux salariés bénéficiaires ou référendum ou accord collectif d’entreprise).

## **Article 5 | *Maintien temporaire des garanties collectives du régime frais de santé de branche aux anciens salariés et leurs ayants droit : article L. 911-8 du code de la sécurité sociale dénommé dispositif de « Portabilité santé »***

En application de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés garantis collectivement au titre de la couverture « base obligatoire » et, le cas échéant, au titre des couvertures « option » souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif, bénéficient d’un régime de portabilité des droits à titre gratuit – c’est-à-dire sans contrepartie de cotisation – en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à l’assurance chômage.

Le maintien de la (des) couverture(s) est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d’indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu’ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

Le bénéfice du maintien de la (des) couverture(s) est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice de l’ancien salarié sont celles en vigueur dans l’entreprise.

L’ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l’ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

L’employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l’organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

La cessation de la couverture (des) couvertures intervient (interviennent) le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d’être couvert.

Ce maintien temporaire des garanties est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement, dans le cadre d’une extension facultative, de la couverture frais de santé à la date de la cessation du contrat de travail.

En cas de changement d’organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

## **Article 6 | *Fonds de solidarité***

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche se donnent la faculté de créer un fonds de solidarité, dont les modalités sont définies dans le présent article.

Le fonds de solidarité comprend un fonds de prévention et un fonds de secours, alimentés par un prélèvement sur les éventuels excédents du régime, dont les taux sont fixés annuellement par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

## **Article 6.1 | Fonds de prévention**

Le fonds de prévention est destiné au financement des actions de la branche en matière de prévention et gestion du risque santé.

### **Comité de prévention**

Le comité de prévention est composé des membres de la CPPNI et, le cas échéant, d'invités reconnus pour leur expertise et leur qualification, et validés par la CPPNI.

Le comité se réunit au minimum deux fois par an et décide des actions à mener dans le domaine de la prévention santé, dans la limite des fonds disponibles.

### **Actions de prévention**

Les actions de prévention sont liées aux risques santé spécifiques aux métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et/ou aux risques de santé publique.

#### **1. Prévention liée aux métiers**

La mise en place d'une prévention santé au niveau de la branche vise à réduire les risques de santé futurs, le nombre d'arrêts de travail et leur durée, à favoriser le retour à l'emploi, à améliorer les conditions de vie au travail, la qualité de vie des salariés et plus particulièrement en situation de fragilité.

La branche comportant un panel de métiers différents, le fonds de prévention participe au financement des programmes de prévention déclinés en fonction des risques et pathologies spécifiques à chaque métier.

Les actions de prévention peuvent prendre par exemple la forme :

- d'études épidémiologiques adaptées aux spécificités de chaque profession (ex : troubles musculo-squelettiques, etc.) ;
- de consultations de prévention pouvant être intégralement prises en charge par le régime frais de santé (ex : bilan de santé, dépistages, bilan ostéo-articulaire, etc.) ;
- d'accompagnement des bénéficiaires dans le suivi de l'action de prévention (ex : programmes de coaching santé, sessions de sensibilisation aux risques professionnels ou de formation aux bons gestes à adopter, etc.) ;
- de moyen de mise en relation avec les professionnels de santé (par le biais des consultations de prévention) ;
- de relais d'information et de communication : livret de prévention prodiguant les bonnes pratiques, des vidéos de prévention.

#### **2. Prévention liée aux risques de santé publique**

Le comité de prévention peut décider de réaliser des actions de prévention en relais de la politique de santé publique et portant sur toute question ayant un impact connu sur la santé (addictions, maladies chroniques, cancers, etc.), et rechercher des partenariats pour l'organisation d'actions d'éducation sanitaire.

## **Article 6.2 | Fonds de secours**

Le fonds de secours a pour objet le versement d'aides à caractère exceptionnel aux salariés les plus défavorisés ou les plus en détresse selon des critères que la CPPNI définit. Les aides

possèdent le caractère de secours, c'est-à-dire exceptionnel, individuel, en fonction des besoins et du niveau de ressources familiales du salarié et sans condition d'ancienneté, de position hiérarchique, et d'assiduité.

Les aides interviennent par exemple pour prendre en charge des dépenses :

- en complément de celles prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale et par le régime de frais de soins de santé de la branche ;
- ou non prises en charge par le régime de base de la sécurité sociale (par exemple : frais de déplacement, d'hébergement, d'aide-ménagère, acheminement d'un proche au chevet d'un malade, etc.).

## **Article 7 | Cotisations et répartition**

La cotisation est établie sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de sa conclusion.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera chaque 1<sup>er</sup> janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Les taux de cotisation du niveau de garantie dénommé « base obligatoire » sont fixés par salarié et par mois :

- au titre du régime général : 1,49 % du PMSS ;
- au titre du régime local d'Alsace-Moselle : 1,00 % du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations seront réexaminés par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Le cas échéant, compte tenu des résultats de cet examen, le taux des cotisations sera indexé, outre l'évolution de la valeur du PMSS, au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie.

L'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés bénéficiaires étant obligatoire, elle s'impose dans les relations individuelles de travail.

Les salariés concernés ne pourront pas s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations au titre du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur pour la mise en œuvre dudit régime. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées.

Les salariés relevant de la législation « accident du travail/maladies professionnelles » du régime de base de la sécurité sociale bénéficieront de la gratuité de la cotisation correspondante aux garanties collectives, pendant 12 mois après six mois d'arrêt de travail.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir

demandé à en bénéficier avant son arrêt de travail initial pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Cette gratuité interviendra le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit les 6 mois d'arrêt de travail.

Toute reprise de travail ou toute cessation du contrat de travail met fin au bénéfice de la gratuité à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la reprise d'activité ou la rupture du contrat de travail.

Cependant, tout salarié, qui reprend le travail moins de 6 mois après la date d'arrêt initial, conserve le bénéfice des jours d'arrêt écoulés pour le calcul de la franchise de 6 mois ouvrant droit à la gratuité, si le nouvel arrêt de travail est qualifié par la sécurité sociale de rechute de l'arrêt de travail initial pris en charge au titre de la législation « accidents du travail/maladie professionnelles ».

En cas de rechute au sens de la législation de la sécurité sociale « accidents du travail/maladies professionnelles », tout salarié qui reprend le travail ou tout ancien salarié bénéficiaire d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou, s'il est privé d'emploi, d'un revenu de remplacement, conserve son droit à gratuité dans la limite des mois gratuits restant à courir.

## **Article 8 | *Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime frais de santé d'entreprise***

En présence d'une couverture santé d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent régime frais de soins de santé de branche.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que :

- chaque salarié présent et futur soit couvert (absence de condition d'ancienneté et bénéficiaire des dispenses mentionnées ci-avant à l'article 3) ;
- la couverture d'entreprise doit être solidaire et responsable ;
- chaque prestation garantie, acte par acte, de la couverture d'entreprise soit supérieure ou égale aux prestations de la base obligatoire ;
- le régime d'entreprise devra proposer au moins deux dispositifs optionnels financés par les salariés, pour étendre les garanties du salarié à ses ayants droit et pour améliorer la couverture des bénéficiaires ;
- la participation patronale du régime d'entreprise devra être au moins égale à 50 % de la cotisation « salarié seul en obligatoire », indiquée à l'article 7 du présent accord. Si la cotisation totale prévue par le régime obligatoire d'entreprise pour le salarié seul est supérieure à celle figurant dans l'article 5 pour la base obligatoire pour des garanties strictement identiques, la part supplémentaire est entièrement due par l'employeur ;
- le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 5, 10 et 11 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties santé y compris pour les anciens salariés et les ayants droit ;
- le régime d'entreprise doit proposer un fonds social et des actions de prévention aux salariés.

## **Article 9 | *Cessation de la garantie***

La couverture base obligatoire et, le cas échéant, les couvertures « option » souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif cesse tant pour le salarié que pour ses éventuels ayants droit à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture aient été acquittées, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel le contrat de travail prend fin.

## **Article 10 | *Maintien des garanties collectives***

### **Article 10.1 | *Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés***

En cas de décès d'un salarié en activité dans une entreprise visée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, le régime de frais de soins de santé prend en charge pendant 12 mois au bénéfice de ses ayants droit les cotisations correspondantes aux garanties collectives.

Par garanties collectives, il convient d'entendre les garanties obligatoires, quelles qu'elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l'option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Les ayants droit devront en faire la demande dans les six mois suivant le décès.

Sont concernés par cette gratuité les ayants droit du salarié visé à l'article 3.4 du présent accord. Ce maintien n'est pas conditionné au bénéfice des garanties telles que définies ci-dessus par les ayants droit du salarié décédé au moment du décès.

### **Article 10.2 | *Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi « Évin »***

Tout organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi « Évin » et du décret n° 2017-372 du 21 mars 2017.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche souhaitent aller au-delà en instaurant une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture s'effectue sans condition de période probatoire, ni d'examens ou questionnaires médicaux du profit des anciens salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties selon les modalités fixées à l'article 5 du présent accord.

L'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ou à l'issue du maintien prévu à l'article 5 du présent accord.

Pour l'application du présent article, il faut entendre par ancien salarié :

- les retraités justifiant de leur dernier emploi au sein d'une entreprise de la branche ;
- les titulaires d'une rente d'incapacité ou d'une rente d'invalidité, telles que définies à l'accord du 19 mai 2021 relatif à la prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé ou à tout accord ou avenant s'y substituant ;

- ceux privés d’emploi et dont la situation ouvre droit à des allocations de remplacement par le régime d’assurance chômage.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation.

La couverture collective frais de santé maintenue est celle dont bénéficiait l’ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s’agit des mêmes niveaux de garanties.

Quant aux garanties collectives concernées, il peut s’agir des garanties obligatoires, quelles qu’elles soient, ou facultatives (à savoir, celles du régime de « base obligatoire » ou celles du régime obligatoire [base obligatoire + option] et de l’option restante supérieure souscrite dans un cadre collectif facultatif), étant précisé que s’il s’agit de garanties facultatives, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la cessation de son contrat de travail pour que le maintien soit assuré pour cette couverture facultative.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations entre anciens salariés et salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est :

- la première année, égale à la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- la deuxième année, égale, au plus, à 125 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- la troisième année, égale, au plus, à 150 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- la quatrième année, égale, au plus, à 190 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (tarif annuel) ;
- à compter de la cinquième année, égale, au plus, à 230 % de la cotisation (part patronale et salariale) applicable aux salariés actifs (taux viager).

En tout état de cause, ces cotisations sont à la charge exclusive de l’ancien salarié.

Pour l’application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la première année, lors de la sortie du contrat collectif, s’effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l’ancien salarié et les personnes garanties du chef de l’assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture (le cas échéant à l’expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l’article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l’article 10.1 du présent accord) jusqu’à la date anniversaire de son adhésion l’année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

## **Article 11 | Conditions et modalités du maintien des garanties collectives du régime en cas de suspension du contrat de travail**

L’adhésion du salarié à la couverture base obligatoire et, le cas échéant, aux couvertures optionnelles souscrites dans un cadre collectif obligatoire et/ou dans un cadre collectif facultatif est maintenue en cas de suspension de son contrat de travail, quelle qu’en soit la cause, dès lors qu’il bénéficie, pendant cette période :

- d’un maintien de salaire, total ou partiel ;
- ou d’indemnités journalières de sécurité sociale ou complémentaires ;
- ou de rentes d’invalidité de sécurité sociale ou complémentaires ;
- ou d’un congé maternité ou paternité ou d’adoption ;
- ou d’un revenu de remplacement versé par l’employeur.

Ce maintien dans les conditions visées ci-dessus est également applicable aux ayants droit du salarié, bénéficiaires dans le cadre d'une extension facultative, de la couverture obligatoire et, le cas échéant, de la couverture optionnelle choisie par le salarié.

Dans une telle hypothèse, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée selon les mêmes modalités que celles applicables aux autres salariés et, le cas échéant, la ou les cotisations afférentes au paiement des extensions facultatives, sous réserve de la gratuité de cotisation pour les salariés relevant de la législation « accident du travail/maladies professionnelles » dans les conditions fixées à l'article 7 du présent accord.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail que ceux visés ci-avant, le salarié peut demander, à titre individuel, de continuer à bénéficier du régime de frais de soins de santé pendant la durée de la suspension. La cotisation est celle prévue par le personnel en activité. L'intégralité de la cotisation (patronale et salariale) est à la charge exclusive du salarié qui doit la verser directement à l'organisme assureur.

## **Article 12 | Suivi du régime**

Le suivi du présent régime est effectué par la CPPNI qui est chargée de :

- piloter le régime de frais de santé de la branche ;
- vérifier la bonne gestion technique, financière et administrative du régime ;
- préconiser toute mesure de nature à assurer l'équilibre du régime de frais de santé de la branche des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

À cette occasion, est établi un rapport indiquant notamment :

- le montant des cotisations ;
- le montant des prestations payées ;
- le montant des provisions ;
- le nombre de salariés garantis ;
- un bilan spécifique sur les droits non contributifs ;
- un compte-rendu des actions de prévention mises en œuvre ;
- un bilan du fonds de secours et des sommes allouées à ce titre.

En outre, chaque année, les organismes assureurs remettent, à leurs cocontractants, un rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de frais de soins de santé, comportant notamment toutes les informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Ces documents sont transmis par les organismes assureurs à leur(s) cocontractant(s) au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

## **Article 13 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent accord vise à améliorer le régime collectif obligatoire de frais de soins de santé dont doivent bénéficier tous les salariés et à vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

#### **Article 14 | Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :

- le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Le présent accord se substitue en totalité à l'accord du 19 mai 2021 qui est abrogé et s'incorpore à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). Il est donc régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation.

#### **Article 15 | Suivi de l'accord**

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an pour examiner le régime, ses conditions de mises en œuvre et leurs évolutions.

#### **Article 16 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales 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 17 | Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord auprès du ministère compétent, en application des dispositions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 29 août 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Les garanties prévues à l'article 4 du présent accord, en vigueur à la date d'effet du présent accord, sont détaillées dans la présente annexe.

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 « y compris les prestations versées par le régime obligatoire (RO) », c'est-à-dire que les prestations incluent le remboursement effectué par le régime obligatoire (RO). Lorsque la prestation est exprimée en euro, en pourcentage du PMSS ou TM, elle s'additionne à celle du régime obligatoire à l'exclusion des garanties monture et verres. Les prestations définies au niveau de garanties « Option 1 » et « Option 2 » s'entendent y compris les prestations accordées au titre du niveau de garanties « Régime de base ».

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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Abréviations :

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

FR : frais réels engagés par le bénéficiaire.

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.

RO : régime obligatoire de sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire.

RSS : remboursement du régime obligatoire de sécurité sociale.

TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

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://annuairesante.ameli.fr/>.


PLV : prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

HLF : honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire.

CCAM : classification commune des actes médicaux.

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS						
	RÉGIME DE BASE		OPTION 1		OPTION 2		
HOSPITALISATION (y compris maternité)							
Forfait journalier hospitalier	100% FR						
Frais de séjour en établissement conventionné :	220 % BR		270 % BR		320 % BR		
Honoraires (consultations et actes)	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)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	
	220 % BR	200 % BR	270 % BR	200 % BR	320 % BR	200 % BR	
Chambre particulière non remboursée par le RO	60 € par jour		80 € par jour		90 € par jour		
	Dans la limite de 60 jours par an et bénéficiaire						
Frais d'accompagnement d'un <u>bénéficiaire</u> (sur présentation d'un justificatif) non remboursé par le RO	35 € par jour				40 € par jour		
SOINS COURANTS (y compris maternité)							
Honoraires médicaux :	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)	Adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)	
	- Consultations et visites de généraliste	195 % BR	175 % BR	220 % BR	200 % BR	250 % BR	200 % BR
	- Consultations et visites de spécialiste	220 % BR	200 % BR	270 % BR	200 % BR	320 % BR	200 % BR
	- Actes techniques médicaux	220 % BR	200 % BR	270 % BR	200 % BR	320 % BR	200 % BR
	- Actes d'imagerie médicale	170 % BR	150 % BR	170 % BR	150 % BR	170 % BR	150 % BR
Honoraires paramédicaux							
- Kinésithérapeutes	120 % BR						
- Autres spécialités	100 % BR						
Séances d'accompagnement psychologique remboursées par le RO (2) « MonparcoursPsy »	100% BR, limité à 8 séances par an et par bénéficiaire						
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR						
Médicaments :							
- Médicaments remboursés par le RO	100 % BR						
- Vaccins, traitement nicotinique <sup>1</sup> , contraception et médicaments non remboursés ou non remboursables par le RO	120 € par an et par bénéficiaire		150 € par an et par bénéficiaire		200 € par an et par bénéficiaire		
Matériel médical (hors aides auditives et dentaires) :	200 % BR + 300 € par an et par bénéficiaire		200 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire		200 % BR + 500 € par an et par bénéficiaire		

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS		
	RÉGIME DE BASE	OPTION 1	OPTION 2
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 » * Classe I	 100% FR *		
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre * Classe II			
- Bénéficiaire de 20 ans ou plus	100% BR+ 800 € par oreille appareillée	100% BR+ 1100 € par oreille appareillée	100% BR+ 1300 € par oreille appareillée
	La Prestation est limitée à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire		
- Bénéficiaire de moins de 20 ans ou atteint de cécité	100% BR + 300 € par oreille appareillée, la Prestation est limitée à 1700€ y compris le remboursement RO, par oreille et par bénéficiaire		
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	100 % 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 exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées			
Equipement « 100% SANTE » * Classe A Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres	 100% FR *		
Equipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre * Classe B:			
- Monture :	100 € par monture		
- Verre ; (par verre)			
Simple	85 €	120 €	160 €
Complexe	Unifocal : 150 € Multifocal : 170 €	Unifocal : 200 € Multifocal : 220 €	Unifocal : 240 € Multifocal : 280 €
Très complexe	265 €	310 €	350 €
- Prestations d'adaptation	100 % BR		
- Lentilles correctrices :			
- Remboursées par le RO	100 % BR + 150 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 200 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 250 € par an et par bénéficiaire
- Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	150 € par an et par bénéficiaire	200 € par an et par bénéficiaire	250 € par an et par bénéficiaire
- Autres prestations optiques non remboursées par le RO :			
- Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	600 € par œil, par an et par bénéficiaire	1000 € par œil, par an et par bénéficiaire	1300 € par œil, par an et par bénéficiaire

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS		
	RÉGIME DE BASE	OPTION 1	OPTION 2
DENTAIRE			
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTÉ » * :		100% FR *	
Soins Hors « 100% SANTÉ » * :	100 % BR		
- Consultations et Soins dentaires			
- Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	200 % BR	400 % BR	575 % BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTÉ » * :			
- Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre	400 % BR	500 % BR	575 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes)	400 % BRR	500 % BRR	575 % BRR
Orthodontie :			
- Remboursée par le RO	250 % BR	350 % BR	400 % BR
- Non remboursée par le RO <sup>1</sup>	250 % BRR	400 % BRR	450 % BRR
Autres prestations dentaires non remboursées par le RO :			
- Implantologie dentaire <sup>1</sup> (pilier implantaire et l'implant)	800 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	1200 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire	1550 € par implant, limité à 3 implants par an et par bénéficiaire
- Parodontologie	150 € par an et par bénéficiaire	300 € par an et par bénéficiaire	
AUTRES GARANTIES			
Transport	100 % BR		
Natalité <sup>1</sup> :			
- Forfait naissance / adoption	150 € par naissance ou par adoption	300 € par naissance ou par adoption	500 € par naissance ou par adoption
Cure thermique <sup>1</sup> :			
- Remboursée par le RO	100 % BR + 100 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 200 € par an et par bénéficiaire	100 % BR + 400 € par an et par bénéficiaire
Médecine douce <sup>1</sup> :			
- Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, étio-pathie, diététique, psychologie, pédicure-podologue	40 € par séance, limité à 4 séances par an et par bénéficiaire	55 € par séance, limité à 4 séances par an et par bénéficiaire	70 € par séance, limité à 4 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage :	100 % BR		
- Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale)			

(\*) 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) Voir les précisions sur les Garanties :

<b>Traitement nicotinique</b>	Tout substitut nicotinique, tel que prévu dans la "Liste des substituts nicotiniques pris en charge par l'Assurance maladie" non prescrit par un médecin et donc non remboursé par le Régime Obligatoire.
<b>Médicaments non remboursés ou non remboursables par le RO</b>	Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 %. Seuls les médicaments autorisés achetés en officine reconnue sont remboursés
<b>Orthodontie non remboursée par le RO</b>	Seuls sont pris en charge les traitements orthodontiques diagnostiqués, délivrés, suivis et facturés par un orthodontiste diplômé d'état. Cet orthodontiste doit être référencé auprès des autorités compétentes.
<b>Implantologie dentaire</b>	Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
<b>Natalité</b>	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.
<b>Cure thermique</b>	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.
<b>Médecine douce</b>	<p>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.</p> <p>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.</p>

Brochure n° 3387 | Convention collective nationale

IDCC : **3237** | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE**  
**SPÉCIALISÉ**  
**(12 janvier 2021)**

**Accord du 29 août 2023**  
relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2351080M

IDCC : 3237

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

**Saveurs Commerce ;**

**FNSCMF ;**

**CCP ;**

**SCP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Soucieuses de fournir à l'ensemble des salariés des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé de meilleures garanties collectives, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont réunies au cours de plusieurs réunions en vue :

- d'adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire au niveau national ;
- et de rendre la branche plus attractive à l'égard des actuels et futurs salariés en proposant une protection sociale complémentaire adaptée à leurs besoins.

Cette adaptation a pour objet notamment :

- d'harmoniser les garanties arrêt de travail ;
- de faire évoluer les garanties décès ;

- et de mettre en conformité le régime aux dispositions de l’instruction interministérielle n DSS/3C/5B/2021/127 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.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de bénéficier d’une couverture complémentaire prévoyance déterminée au niveau national, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche se sont également réunis, à la suite d’une procédure de mise en concurrence par appel d’offres afin de permettre la mise en place d’un régime mutualisé, auprès d’un organisme assureur référencé, pour les salariés relevant des entreprises visées par le champ d’application de la convention nationale collective des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé.

Elles ont fait le choix de proposer aux entreprises le référencement d’un organisme assureur (APGIS) n’ayant pas un caractère contraignant. Les entreprises auront donc la possibilité de se placer dans le cadre du référencement proposé par les partenaires sociaux de la branche ou de faire appel à un assureur non référencé.

À l’issue de ces travaux, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche conviennent d’adapter le régime collectif et obligatoire de prévoyance complémentaire de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) en concluant le présent accord, qui annule et remplace l’ensemble des dispositions de l’accord du 19 mai 2021 relatif au régime de prévoyance, qui sont abrogées.

À cet effet, elles énoncent que le présent accord s’incorpore au sein de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord a pour objet d’instaurer un régime de prévoyance complémentaire au bénéfice des salariés des entreprises entrant dans le champ d’application professionnel et territorial de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 2 | Hiérarchie des normes et accord d’entreprise**

Les dispositions du présent accord prévalent sur les dispositions adoptées au niveau de l’entreprise qui résultent d’un accord collectif au sens de l’article L. 2232-11 du code du travail conclu antérieurement ou postérieurement à la date d’entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsqu’elles assurent des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s’apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Il en résulte que le dispositif adopté au niveau de l’entreprise, selon l’une ou l’autre des modalités prévues à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, pourra prévoir des améliorations de garanties en augmentant le niveau de celles prévues par le présent accord ou en créant des garanties supplémentaires.

Le comité social et économique (CSE) est consulté préalablement à la mise en place d’une garantie collective ou à la modification de celle-ci, dans les conditions prévues par les dispositions légales.

### **Article 3 | Bénéficiaires du régime**

Le présent régime s'applique :

- aux salariés relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent accord par « salariés cadres » ;
- et aux salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 ci-après désignés dans le présent chapitre « salariés non-cadres ».

### **Article 4 | Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail**

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont maintenues, moyennant paiement des cotisations au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie :

- soit d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ;
- soit d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires servies au titre de la garantie incapacité définie à l'article 17 du présent accord ;
- soit d'une rente d'invalidité complémentaire servies au titre de la garantie invalidité définies à l'article 18 du présent accord ;
- soit d'un congé de maternité et de paternité ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce dernier cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Dans ce cadre, le revenu de remplacement versé par l'employeur (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur) entre dans l'assiette des cotisations et des prestations.

Les garanties décès telles que visées aux articles 13, 14 et 15 sont maintenues au salarié dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu à rémunération tel que par exemple congés parentaux, congé d'adoption, congé sabbatique. Ce maintien ne donne pas lieu au paiement tant de la part salariale que patronale.

Dans tout autre cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à maintien des garanties à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus, les garanties sont maintenues au bénéfice du salarié pendant le mois au cours duquel intervient cette suspension, dès lors qu'il y aura eu paiement de la cotisation pour le mois en cours. À compter du mois suivant, les garanties sont automatiquement suspendues.

### **Article 5 | Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de rupture du contrat de travail**

Le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du versement de prestations de rentes par l'organisme assureur : dans ce cas, selon le principe prétorien, il bénéficie des dispositions des articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Évin » ;

- si le salarié bénéficie, à la date de cessation de son contrat de travail, du maintien temporaire de sa couverture prévoyance dans le cadre du dispositif de portabilité visé à l'article 20 du présent accord.

Le droit à garantie cesse au décès du salarié.

## **Article 6 | Subrogation de l'employeur**

L'employeur assure le versement des indemnités prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé suivant la même périodicité que le salaire.

Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

## **Article 7 | Indemnité de départ à la retraite**

Seront pris en charge les indemnités de départ à la retraite pour les salariés quittant volontairement leur emploi pour faire valoir leur droit à la retraite à taux plein dans les conditions et limites définies à l'article 25.4 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 8 | Cotisations**

### **Article 8.1 | Salariés non-cadres**

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel	
	Part employeur	Part salarié
Décès/IAD toutes causes	0,25 %	–
Décès/IAD accidentel	0,03 %	–
Longue maladie	–	0,20 %
Invalidité	0,21 %	0,19 %
Rente éducation	0,04 %	0,04 %
Rente handicap	0,03 %	–
<b>Sous-total (1)</b>	<b>0,56 %</b>	<b>0,43 %</b>
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	
Mensualisation (3)	0,56 %	
<b>Total = 1 + 2 + 3</b>	<b>1,19 %</b>	<b>0,43 %</b>

*(Voir page suivante.)*

## Article 8.2 | Salariés cadres

Les taux des cotisations sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) sont définis et répartis comme suit :

Garantie	Taux contractuel			
	Part employeur T1	Part employeur T2	Part salarié T1	Part salarié T2
Garanties décès (Décès/IAD toutes causes, Décès/IAD accidentel/Rente éducation/Rente handicap)	0,76 %	–	–	0,68 %
Longue maladie	0,19 %	–	–	0,21 %
Invalidité	0,40 %	–	–	0,46 %
<b>Sous-total (1)</b>	1,35 %	–	–	1,35 %
Indemnité de départ à la retraite (2)	0,07 %	0,07 %	–	–
Mensualisation (3)	0,44 %	0,44 %	–	–
<b>Total = 1 + 2 + 3</b>	1,86 %	0,51 %	–	1,35 %

En application de l'article L. 2252-1 du code du travail, l'article 1<sup>er</sup> du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres n'est pas opposable aux entreprises de la branche.

## Article 9 | Assiette des cotisations

L'assiette des cotisations est la rémunération annuelle brute soumise à cotisations de la sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, limitée aux tranches suivantes :

- tranche 1 : fraction de la rémunération limitée au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 : fraction de la rémunération supérieure au montant du salaire plafond annuel de la sécurité sociale et inférieure ou égale à quatre fois ce même plafond.

## Article 10 | Cas de l'entreprise ayant déjà mis en place un régime prévoyance d'entreprise

En présence d'une couverture prévoyance d'entreprise antérieure à la date d'effet du présent accord, l'employeur devra s'assurer que celle-ci est conforme aux prescriptions du présent accord.

À ce titre, il devra veiller notamment à ce que le régime d'entreprise respecte bien les dispositions des articles 4, 5 et 19 du présent accord concernant les maintiens et conditions de suspension des garanties prévoyance, y compris pour les salariés en suspension du contrat de travail non rémunéré.

Par ailleurs, concernant les salariés non-cadres, les participations patronales du régime d'entreprise sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) devront être au moins égales à celles fixées au sous-total 1 du tableau de l'article 8.1 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 1 du tableau de l'article 8.1 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

De même concernant les salariés cadres, la participation patronale du régime d'entreprise sur la tranche 2 du salaire brut devra être au moins égale à celle fixée au sous-total 1 du tableau de l'article 8.2 du présent accord.

Si les taux de cotisations totaux sur les salaires bruts (tranches 1 et 2) prévus par le régime obligatoire d'entreprise sont supérieurs à ceux figurant au sous-total 1 du tableau de l'article 8.2 précité pour des garanties et prestations garanties strictement identiques à celles prévues par le présent accord, les cotisations supplémentaires sont entièrement dues par l'employeur.

## **Article 11 | Salaire de référence**

### **Article 11.1 | Pour les garanties capital décès/invalidité absolue et définitive ainsi que pour la garantie rente éducation**

Le salaire de référence est le salaire brut annuel soumis à cotisation durant les douze mois civils précédant le décès ou l'invalidité absolue et définitive, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

Si le salarié est en arrêt de travail total ou en temps partiel thérapeutique ou en invalidité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial ou le temps partiel thérapeutique. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail initial ou du début du temps partiel thérapeutique et celle du décès sur la base du point AGIRC-ARRCO.

### **Article 11.2 | Pour la garantie incapacité de travail et l'invalidité**

Le salaire de référence à prendre en considération est la rémunération brute soumise à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail initial, dans la limite du plafond de la tranche 2 définie à l'article 9 du présent accord.

Le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires correspondant aux mois civils de présence dans l'entreprise lorsque la période d'assurance est inférieure à 12 mois.

Lorsque le salaire a été réduit ou supprimé au cours de la période de référence, il est pris en compte le salaire qu'aurait perçu le salarié sur cette période en l'absence de congés ou d'arrêt de travail.

## **Article 12 | Revalorisation**

Les prestations d'incapacité de travail et d'invalidité en cours de service depuis un an ainsi que les montants de la rente éducation et de la rente handicap sont revalorisées annuellement par l'assureur.

## **Article 13 | Garantie décès**

### **Article 13.1 | Montant du capital décès**

#### **Article 13.1.1 | Salarié non-cadre**

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

*(Voir page suivante.)*

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	100 % du SR
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	150 % du SR
Tout salarié non-cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	200 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié non-cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

### Article 13.1.2 | *Salarié cadre*

En fonction de leur situation de famille, le salarié cadre ou ses ayants droit à défaut de choix de ce dernier, peut opter au sein de la garantie décès pour le versement du capital décès (Option 1) ou pour le versement d'un capital décès minoré accompagné d'une rente éducation et d'une rente handicap (Option 2).

#### Capital décès « Option 1 »

En cas de décès d'un salarié cadre, il sera versé un capital dont le montant, exprimé en pourcentage du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, est variable en fonction des charges de famille, dans les conditions suivantes :

Célibataire, veuf, divorcé, séparé, sans personne à charge	260 % du SR
Marié, partenaire de Pacs, concubin tel que défini à l'article 13.2, sans personne à charge	350 % du SR
Tout salarié cadre, quelle que soit sa situation de famille, avec personne(s) à charge	435 % du SR

En cas de décès accidentel du salarié cadre, le capital ci-dessus défini est majoré de 50 %.

Le décès est accidentel lorsqu'il est provoqué par un événement extérieur, soudain et involontaire entraînant le décès du salarié dans les douze mois suivant l'accident. Il n'est pas considéré comme consécutif à un accident lorsqu'il survient à la suite d'une intervention chirurgicale.

#### Garanties rente éducation et rente handicap « Option 2 »

En cas de décès d'un salarié cadre, ce dernier peut avoir opté, au regard de sa situation de famille, pour le versement d'un capital décès minoré à hauteur de 260 % du salaire de référence (SR) défini à l'article 11 du présent accord, d'une rente éducation définie à l'article 14 du présent accord et d'une rente handicap définie à l'article 15 du présent accord.

Le choix du salarié cadre prévaut, sous réserve que la situation de famille initiale ayant conditionné son choix n'ait pas changé. Dans le cas contraire, le choix entre la majoration du capital par enfant à charge ou du versement de la rente éducation s'effectue au moment de la survenance du décès du salarié par ses ayants droit.

### Article 13.2 | *Définition du concubin et des personnes à charge pour la garantie capital décès/IAD*

#### Concubin

Le concubin survivant doit apporter la preuve qu'il a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il doit être au regard de l'état civil, ainsi que le salarié décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

■ Sont considérés à charge :

- les enfants à charge au sens fiscal, ainsi que, le cas échéant, les enfants auxquels le salarié est redevable d'une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement, les enfants posthumes (nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié) ainsi que les enfants reconnus par le salarié, à charge au sens fiscal de l'autre parent ;
- les ascendants âgés de 60 ans au moins (55 ans pour les veuves non remariées) vivant au foyer du salarié et ne faisant pas l'objet d'une imposition sur le revenu des personnes physiques ;
- les personnes reconnues à charge lors du calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, autres que le conjoint, le partenaire de Pacs ou le concubin.

### **Article 13.3 | Bénéficiaires du capital décès**

Le capital décès est versé au bénéficiaire que le salarié aura expressément désigné en cas de décès. À toute époque, le salarié a la faculté de faire une désignation différente par lettre transmise à l'organisme assureur. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ;
- à défaut, à son partenaire de Pacs ;
- à défaut, à son concubin tel que défini à l'article 14.2 ;
- à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ;
- à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre elles ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

### **Article 13.4 | Garantie double effet**

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin tel que défini à l'article 13.2, survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation « double effet » est égale à 100 % du capital versé au décès du salarié, à l'exclusion de la majoration éventuelle pour décès accidentel. La prestation est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

### **Article 13.5 | Garantie invalidité absolue et définitive**

#### **Article 13.5.1 | Définition de l'invalidité absolue et définitive**

Un salarié est en état d'invalidité absolue et définitive lorsqu'il est reconnu par la sécurité sociale soit comme invalide 3<sup>e</sup> catégorie, soit comme victime d'accident de travail bénéficiant de

la rente pour incapacité permanente et totale, majorée pour recours à l'assistance d'une tierce personne.

### **Article 13.5.2 | Capital invalidité absolue et définitive**

Lorsque le salarié est en état d'invalidité absolue et définitive, le capital prévu en cas de décès (hors majoration éventuelle pour accident), lui est versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement met fin à la garantie décès.

## **Article 14 | Garantie rente éducation**

### **Article 14.1 | Niveau de la garantie**

Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité absolue et définitive telle que définie à l'article 13.5 du présent accord, il est versé aux enfants à charge du salarié non-cadre et aux enfants à charge du salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13.1.2 du présent accord, une rente éducation déterminée comme suit :

- jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire : 15 % du salaire de référence ;
- au-delà et jusqu'au 26<sup>e</sup> anniversaire : 20 % du salaire de référence.

Le montant mensuel de la rente ne peut être inférieur à 100 € (cent euros).

La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

### **Article 14.2 | Enfants à charge**

Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous la condition soit :
  - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
  - d'être en apprentissage ;
  - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employé dans un ESAT (Établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis – c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

### **Article 14.3 | Partenaire de Pacs. Concubin**

Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants.

Le bénéfice de la garantie est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins deux ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.

De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

## **Article 15 | Garantie rente handicap**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constatée par un certificat médical) d'un salarié non-cadre ou d'un salarié cadre ayant choisi l'option 2 visée à l'article 13.1.2 du présent accord, ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

### **Montant et service de la rente**

La prestation de base garantie est une rente égale à 682 euros par mois à compter de la date d'effet du présent accord.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une autre allocation spécifique aux personnes handicapées afin de déterminer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive du salarié.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

### **Bénéficiaires**

Bénéficie du versement de la prestation, le ou les enfants reconnus handicapés d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues au paragraphe « reconnaissance de l'état d'handicap ».

### **Reconnaissance de l'état d'handicap**

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin conseil de l'assureur, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable et définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

## **Article 16 | Indemnisation pour maladie, accident ou maternité**

En cas d'absences pour maladie, accident du travail et maternité, le salarié perçoit une indemnisation telle que prévue à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 17 | Garantie incapacité de travail**

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, se poursuivant au-delà des périodes d'indemnisation prévues à l'article 42 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237) et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 66,66 % du salaire de référence et jusqu'à la date de reconnaissance en invalidité par la sécurité sociale ou, au plus tard, jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

En cas d'épuisement des droits tels que définis à l'article 42 de la convention collective, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité 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 pendant la période d'arrêt de travail.

Lorsque la sécurité sociale réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont diminuées à due concurrence.

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, l'indemnisation intervient à compter du 181<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

## **Article 18 | Garantie rente invalidité**

### **Article 18.1 | Définition**

La présente garantie vise à compenser une perte de salaire résultant de la perte de capacité de travail ou de gains, due à la maladie ou à un accident professionnel ou non.

Ainsi, la garantie invalidité du salarié est classée :

- en 1<sup>re</sup> catégorie, quand son état de santé lui permet de continuer à travailler ;
- en 2<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler ;
- en 3<sup>e</sup> catégorie, quand son état de santé ne lui permet pas de continuer à travailler et que l'assuré est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Lorsque le salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, perçoit à ce titre de la sécurité sociale une pension calculée en fonction d'un taux d'incapacité, la prestation est calculée par référence à la garantie d'invalidité.

### **Article 18.2 | Bénéficiaires**

Sont bénéficiaires de la garantie invalidité les salariés cadres et non-cadres reconnus invalides par la sécurité sociale conformément aux dispositions légales en vigueur.

## Article 18.3 | Montant de la rente d'invalidité

Le montant de la rente d'invalidité est égal à :

Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	44 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale
Invalidité de 2 <sup>e</sup> ou 3 <sup>e</sup> catégorie	66 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale

En cas de rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la prestation est calculée comme suit :

- taux d'incapacité permanente N compris entre 33 % inclus et 66 %,  $3/2N \times (60 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute 2}^{\text{e}} \text{ catégorie de la sécurité sociale reconstituée})$  ;
- taux d'incapacité permanente N égal ou supérieur à 66 %, 60 % du salaire de référence, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale et éventuellement de la rémunération de l'activité partielle du salarié perçue au cours de la période de prestations.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance 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 pendant la période d'arrêt de travail.

La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale ou au décès du salarié.

## Article 19 | Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

### Article 19.1 | Bénéficiaires et garanties maintenues

Les anciens salariés qui, à la date de cessation de leur contrat de travail, appartenaient à une catégorie de personnel bénéficiaire du régime, bénéficient du maintien des garanties lorsque :

- les droits à couverture complémentaire au titre du régime de prévoyance souscrit ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail ;
- la cessation de leur contrat de travail n'est pas consécutive à une faute lourde et ouvre droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité.

### Article 19.2 | Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini par le régime, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### **Article 19.3 | Incapacité de travail**

Pour la garantie incapacité de travail, les indemnités journalières complémentaires sont calculées conformément aux dispositions du régime. Elles sont versées dans la limite du montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage due à l'ancien salarié n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

### **Article 19.4 | Durée et limites de la portabilité**

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire de la portabilité :

- reprend un autre emploi ;
- dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

### **Article 19.5 | Financement de la portabilité**

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

### **Article 19.6 | Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

### **Article 20 | Suivi du régime**

Chaque année, les organismes assureurs remettent, à leurs cocontractants, un rapport annuel détaillé sur les comptes du régime de prévoyance, comportant notamment toutes les informations prévues par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et son décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Ce rapport doit être accompagné d'informations précises relatives au nombre de sinistres et aux prestations versées.

Ces documents sont transmis par les organismes assureurs à leur(s) cocontractant(s) au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

### **Article 21 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche

n'ont pas défini de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante salariés, telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dès lors que le présent accord vise à adapter le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

## **Article 22 | Durée et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, il entre en vigueur :

- le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou au lendemain de son dépôt, si celui-ci est postérieur à cette date, pour les entreprises adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2024 ou le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* si celle-ci est postérieure, pour les entreprises non adhérentes à une des organisations professionnelles signataires de l'accord.

Le présent accord se substitue en totalité à l'accord du 19 mai 2021 qui est abrogé et s'incorpore à la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237). Il est donc régi par les mêmes modalités de révision et de dénonciation.

## **Article 23 | Suivi de l'accord**

La mise en œuvre du présent accord sera suivie par la CPPNI. À cet effet, elle se réunira au moins une fois par an pour examiner le régime, ses conditions de mises en œuvre et leurs évolutions.

## **Article 24 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales 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 25 | Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord auprès du ministère compétent, en application des dispositions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 29 août 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accords nationaux

**MÉTALLURGIE**

**Avenant du 28 septembre 2023**

à l'accord du 8 novembre 2019  
relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle

NOR : ASET2351085M

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

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**FCMTM CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

À trois mois de l'échéance de l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, fixée au 31 décembre 2023, les partenaires sociaux constatent que les conditions ne sont pas aujourd'hui pleinement réunies pour mener la négociation d'un nouvel accord traitant de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux relèvent que l'industrie doit faire face à de nouveaux défis et réussir, en particulier, sa transition écologique et numérique. Aussi, pour la compétitivité des entreprises industrielles et pour l'emploi industriel, les enjeux d'attractivité, de recrutement des jeunes et des demandeurs d'emploi, de développement des compétences et de transitions professionnelles, constituent la priorité.

Compte tenu de ces enjeux et de l'environnement législatif et réglementaire qui devrait évoluer au 1<sup>er</sup> semestre 2024 et impacter leurs travaux, les partenaires sociaux souhaitent prendre le temps nécessaire pour négocier un nouvel accord unique dédié à l'emploi, aux parcours professionnels, à l'alternance et à la formation professionnelle, prenant en compte les personnes en situation de handicap.

À cette fin, par le présent avenant, ils conviennent, d'une part, de définir la méthode en vue d'un accord national unique dédié à l'emploi et à la formation professionnelle avant la fin d'année 2024, et décident, d'autre part, de garantir la continuité du cadre conventionnel de branche

applicable en prolongeant l'accord du 8 novembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2024, et, en procédant aux ajustements techniques nécessaires liés à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Ils espèrent ainsi disposer d'un cadre conventionnel de branche rénové sur l'emploi, les parcours professionnels, l'alternance, la formation professionnelle et le handicap applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 1<sup>er</sup> | Méthode retenue pour la négociation d'un nouvel accord national en matière d'emploi, de parcours professionnel et de handicap dans la branche**

Les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir, au cours de l'année 2024, la négociation d'un accord national unique traitant de l'emploi, des parcours professionnels, de l'alternance, de la formation professionnelle, et comprenant un titre dédié portant sur la situation des personnes en situation de handicap.

Afin de préparer leurs travaux, ils conviennent de réaliser, au cours du premier trimestre 2024, dans le cadre d'une réunion dédiée de la CPPNI, un bilan des mesures et dispositifs issus de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, d'une part, et de l'accord national du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, d'autre part, en lien avec les travaux menés par le groupe technique paritaire handicap.

En outre ils décident de mettre en place un groupe technique paritaire *ad hoc* sous l'autorité de la CPPNI, chargé, lors de deux réunions respectives :

- d'échanger sur les besoins en emploi, métiers et compétences de la branche au cours de la prochaine décennie, sur la base des résultats d'une étude prospective des besoins en recrutement à l'horizon 2035 conduite par le Cabinet BPO sous l'égide du groupe technique paritaire observations et dont les travaux doivent s'achever au cours du premier semestre 2024 ;
- de partager les dernières évolutions législatives et réglementaires intervenues au cours du premier semestre 2024 en matière d'emploi et de formation professionnelle et les perspectives du futur accord national.

À l'issue de ces trois séances de préparation, la négociation de l'accord s'ouvrira, dans le cadre de la CPPNI, dans l'objectif de disposer d'un cadre conventionnel de branche rénové pour la fin de l'année 2024, applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 2 | Modification de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie**

Les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de prolonger d'un an les dispositions de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, dont le terme est reporté au 31 décembre 2024.

Ils rappellent que l'accord national du 8 novembre 2019 comporte plusieurs objectifs quantitatifs au 31 décembre 2023 en matière d'alternance et de bénéficiaires de certifications professionnelles de branche et souhaitent, en cohérence, se fixer des objectifs à l'échéance du présent avenant.

S'agissant des contrats en alternance dans la branche, ils font le constat que l'ambition de disposer de 75 000 alternants à la fin de l'année 2023 est en passe d'être atteinte, relevant qu'au 31 décembre 2022, 72 641 alternants étaient employés dans la branche (données OPCO 2i). Ils décident de fixer un objectif de progression de 3 % pour l'année 2024, conformément aux orientations prises dans le cadre des travaux paritaires préparatoires en vue de la nouvelle convention

triennale d'objectifs et de moyens entre l'OPCO 2i et l'État pour les années 2023-2025, dans l'objectif de disposer de plus de 77 000 alternants dans la branche à la fin de l'année 2024. Dans le prolongement, ils décident de maintenir à 10 % l'objectif de progression au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie au titre de l'année 2024. Enfin, ils confirment, pour l'année 2024, les objectifs qualitatifs fixés à l'article 14.2 de l'accord, en particulier l'ambition de faire progresser au-delà de 6 % la part des femmes dans les formations industrielles préparées par la voie du contrat d'apprentissage.

En matière de certification professionnelle, les partenaires sociaux constatent, à la lecture des bilans d'activité du groupe technique paritaire « Certifications » partagés en CPNEFP, que l'objectif ambitieux de progression du nombre de bénéficiaires d'une certification professionnelle établie par la branche, fixé à 30 000 bénéficiaires par an en 2023, toutes certifications professionnelles de branche comprises, n'a pu être atteint. Pour l'année 2022, 10 619 certifications ont été délivrées dans la branche. Ces chiffres devraient être proches de 13 500 pour l'année 2023. En conséquence, mais avec la volonté de développer les certifications de branche, en s'emparant des nouvelles opportunités offertes par la réforme de la validation des acquis de l'expérience, les partenaires sociaux formulent l'ambition de délivrer 14 000 certifications professionnelles de branche en 2024, soit une progression d'environ 3 % par rapport à 2023. Dans le prolongement, ils décident de poursuivre, en 2024, l'inscription au RNCP des CQPM et des blocs de compétences associés et des CCPM au répertoire spécifique dans l'objectif d'avoir inscrit l'ensemble des certifications de branche à la fin de l'année 2024.

En outre, ils procèdent aux aménagements nécessaires liés à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie au 1<sup>er</sup> janvier 2024, notamment la reprise en son sein des dispositions en matière de classification et de rémunération des contrats en alternance, de licenciement pour motif économique et de gouvernance en matière d'emploi et de formation. Enfin, ils traitent du classement des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation visant à l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences, à la réalisation d'un parcours de professionnalisation certifiant ou à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO 2i en accord avec l'alternant.

En conséquence, l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie est modifié comme suit :

## **I. Modifications relatives aux échéances calendaires prévues par l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie**

a) Le 4<sup>e</sup> paragraphe du préambule est ainsi rédigé :

« Ils réaffirment que l'action de la branche doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés. Dans cet objectif, ils se fixent pour ambition d'atteindre, à la fin de l'année 2024, un nombre supérieur à 77 000 alternants dans la branche et un nombre de 14 000 bénéficiaires par an aux certifications professionnelles de branche. »

b) Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 11.1 est ainsi rédigé :

« Par exception au précédent alinéa, jusqu'au 31 décembre 2024, la périodicité de l'entretien professionnel et la proposition systématique au salarié peuvent être aménagées par l'employeur, sous réserve que le salarié bénéficie au moins de 2 entre-

tiens professionnels sur une période de 6 ans. Sur demande écrite du salarié, un troisième entretien professionnel est organisé par l'employeur sur la même période. »

c) La dernière phrase du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 14.1 est remplacée par les deux phrases suivantes :

« Pour l'année 2024, ils fixent un objectif de progression de 3 % par rapport à 2023, conformément aux orientations prises dans le cadre des travaux paritaires préparatoires en vue de la nouvelle convention triennale d'objectifs et de moyens entre l'OPCO 2i et l'État pour les années 2023-2025, dans l'objectif de disposer de plus de 77 000 alternants au 31 décembre 2024. Dans le prolongement, les signataires ambitionnent de porter à 10 % par an cet objectif de progression au sein des entreprises de 250 salariés et plus de la métallurgie, au titre des années 2020 à 2024. »

d) Le dernier alinéa de l'article 14.2 est ainsi rédigé :

« Les signataires conviennent de suivre, tous les ans, les indicateurs ci-dessus au sein de la CPNEFP restreinte. À cette occasion, ils peuvent proposer des actions à mettre en place pour favoriser l'atteinte des objectifs. Enfin, les objectifs quantitatifs et qualitatifs seront réexaminés dans le cadre de la négociation du prochain accord national prévue au cours de l'année 2024. »

e) L'avant dernier alinéa de l'article 48 est ainsi rédigé :

« – de poursuivre la progression du nombre de bénéficiaires d'une certification professionnelle établie par la branche, en vue d'atteindre le nombre de 14 000 bénéficiaires par an fin 2024, toutes certifications professionnelles de branche comprises. »

f) Le deuxième alinéa de l'article 53 est ainsi rédigé :

« Afin de mettre en visibilité l'offre de certification professionnelle et les passerelles de mobilité pour les salariés, les signataires se fixent pour ambition d'inscrire l'ensemble des CQPM et des blocs de compétences associés au RNCP, à la fin de l'année 2024. »

g) Le deuxième alinéa de l'article 58 est ainsi rédigé :

« Afin de mettre en visibilité l'offre de certification professionnelle, les signataires se fixent pour ambition d'enregistrer l'ensemble des CCPM dans le répertoire spécifique, à la fin de l'année 2024. »

h) L'article 108 est ainsi rédigé :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 31 décembre 2024. »

## **II. Modifications liées à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022**

Conformément à l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2024, de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les articles 21, 22, 29, 30, 31 et 63, dont les dispositions sont adaptées au sein de la convention collective nationale, sont rédigés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

a) L'article 21 est ainsi rédigé :

« La classification des titulaires d'un contrat d'apprentissage est définie par les dispositions de l'article 62.4 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. »

b) L'article 22 est ainsi rédigé :

« La rémunération minimale des titulaires d'un contrat d'apprentissage est définie par les dispositions du chapitre 6 du titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. »

c) L'article 29 est ainsi rédigé :

« La classification des titulaires d'un contrat de professionnalisation est définie par les dispositions de l'article 62.4 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Lorsque le contrat de professionnalisation vise, selon le cas, l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences associés à une certification professionnelle, la réalisation d'un parcours de professionnalisation certifiant ou l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'OPCO 2i en accord avec l'alternant, l'employeur classe le titulaire du contrat de professionnalisation dans la famille correspondant aux activités professionnelles confiées, en application des alinéas 3 à 6 de l'article 62.4 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. »

d) L'article 30 est ainsi rédigé :

« La rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation est définie par les dispositions du chapitre 6 du titre X de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. »

e) L'article 31 est ainsi rédigé :

« Les conditions d'attribution de la prime de fidélité versée aux anciens titulaires d'un contrat de professionnalisation sont définies par les dispositions de l'article 154 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. »

f) Le dernier alinéa de l'article 63 est ainsi rédigé :

« Conformément à l'article L. 6314-1, 2° du code du travail, le parcours de professionnalisation certifiant fait l'objet d'une reconnaissance selon les modalités définies par le deuxième alinéa de l'article 29 du présent accord. »

g) Conformément à l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2024 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les articles 90 à 105, dont les dispositions sont adaptées au sein de la convention collective nationale, sont rédigés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

« Les dispositions relatives à la prévention du licenciement pour motif économique, aux ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et au licenciement pour motif économique sont celles prévues au chapitre 4 du titre VI de la convention collective nationale du 7 février 2022.

Les dispositions relatives à la gouvernance emploi formation sont celles prévues aux chapitres 2 et 3 du titre III de la convention collective nationale du 7 février 2022. »

### **III. Modification liée à l'entrée en vigueur de l'avenant du 14 février 2022 à l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'Opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i »**

Conformément à l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2023, de l'avenant du 14 février 2022 à l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'Opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2i » portant modification de l'organisation de l'OPCO, les signataires conviennent de supprimer la référence aux associations délégataires de l'OPCO 2i.

En conséquence, le 5<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 est ainsi rédigé :

« Enfin, les signataires invitent l'OPCO 2i à disposer de compétences dédiées à l'animation régionale des observations prospectives sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences et à l'exploitation et à l'analyse des données statistiques en matière d'emploi et de formation. »

### **Article 3 | Dispositions finales**

#### **Article 3.1 | Durée, extension et entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, telle que modifiée par l'article 2, I, h. Il entre en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du code du travail.

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

#### **Article 3.2 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

#### **Article 3.3 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Paris, le 28 septembre 2023.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2023-42 du 21 octobre 2023

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7004   Coopératives agricoles laitières : avenant n° 95 du 9 juin 2023</b> .....	115
<b>IDCC 7005   Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 93 du 12 mai 2023</b> .....	119
<b>IDCC 7005   Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 95 du 30 juin 2023</b> .....	124
<b>IDCC 7005   Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 96 du 30 juin 2023</b> .....	126
<b>IDCC 7024   Production agricole et CUMA (Charente et Charente-Maritime) : accord du 25 avril 2023</b> .....	129
<b>IDCC 7024-7025-9651   Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 103 du 9 juin 2023</b> .....	136
<b>IDCC 8433-8434   Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage et exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 14 du 6 septembre 2022</b> .....	148
<b>IDCC 8523   Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 42 du 28 février 2023</b> .....	156
<b>IDCC 9651   Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 6 du 7 avril 2023</b> .....	161
<b>IDCC 9651   Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 7 du 11 mai 2023 relatif à la prévoyance</b> .....	164
<b>IDCC 9791   Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 33 du 5 avril 2023</b> .....	169
Accord(s) professionnel(s)	
<b>Production agricole et coopératives d'utilisation de matériel agricole : avenant n° 1 du 27 avril 2023</b> .....	171

<b>Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Deux-Sèvres et la Vienne) : accord du 5 avril 2023 .....</b>	<b>173</b>
<b>Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Deux-Sèvres et la Vienne) : avenant n° 7 du 5 avril 2023 .....</b>	<b>184</b>
<b>Exploitations agricoles de polyculture d'élevage spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 6 du 5 avril 2023.....</b>	<b>186</b>

**Avenant n° 95 du 9 juin 2023**

NOR : AGRS2397110M

IDCC : 7004

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

**Coopération agricole laitière (Coop de France métiers du lait),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Agro ;**

**FGA CFTD ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 78.3 « Commission paritaire nationale de formation » est modifié comme suit :

**« Article 78.3 | Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières ou de la CCN des industries laitières.

**78.3.1 Composition :**

Elle est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche ;
- pour le collège des employeurs, représentant la Coopération agricole laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

### 78.3.2 Objet :

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d’une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d’autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :

- elle contribue à l’information réciproque sur la situation de l’emploi ;
- elle procède à un examen périodique de la situation de l’emploi dans la transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- elle étudie l’évolution de l’emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l’évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- elle contribue à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement, d’adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- elle suit l’application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- elle est chargée d’engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d’intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu’elle jugera utiles.

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la formation professionnelle :
  - de contribuer à l’orientation de la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
  - elle peut être saisie des difficultés nées à l’occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l’utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d’utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant l’apprentissage :
  - de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d’apprentissage pour les 2 branches de la transformation laitière ;
  - de transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en charge validés ;
- concernant les contrats de professionnalisation :
  - de préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
  - d’arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le Compte personnel de formation (CPF) :
  - de proposer l’adaptation éventuelle des modalités de financement ;
  - de veiller à l’information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;

- concernant les CQP :
  - d’émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
  - de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d’activités, de compétences et d’évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
  - de veiller au bon fonctionnement du Jury national paritaire, défini à l’article 7.4 ;
  - de délivrer les CQP ;
  - d’effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d’un bilan annuel ;
- concernant la commission paritaire consultative « Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces » :
  - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d’un diplôme et de ses référentiels ;
  - de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d’un titre à finalité professionnelle et de ses référentiels ;
- concernant les enquêtes et études :
  - de définir les enquêtes et études susceptibles d’être réalisées par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la coopération agricole laitière et la FNIL ;
  - de définir le « cahier des charges » ;
  - de suivre le déroulement des travaux et de s’assurer de leur bonne fin et de leur conformité au « cahier des charges » ;
  - d’en utiliser les résultats ;
- d’assurer le suivi du présent accord.

### 78.3.3 Fonctionnement :

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.

Le secrétariat est assuré par l’association de la transformation laitière française (ATLA).

Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.

La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.

Un vice-président est également désigné par le collège n’assurant pas la présidence.

Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le président et le vice-président et sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l’avance.

Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l’expression de la majorité des membres présents ou représentés.

Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la commission.

En l’absence de remarque des destinataires, dans un délai de trois semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées. »

## Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au JO de l’arrêté d’extension du présent avenant.

### **Article 3 | Demande d'extension et dépôt**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au service conventions et accords collectifs de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France. Le dépôt sera opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

*Fait à Paris, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 93 du 12 mai 2023**

NOR : AGRS2397111M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vignerons-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;**

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant traite des modalités relatives aux entretiens individuels annuels destinés aux salariés pouvant prétendre à l'échelon expert de la catégorie et du niveau duquel ils appartiennent conformément à la classification prévue en annexe II, de la CCN des caves coopératives vinicoles et leurs unions (avenant 62 du 5 juin 2007).

En effet, la classification est un levier important dans la valorisation des parcours des salariés et de reconnaissance des qualifications. Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à la classification actuellement en place. Forte d'un principe de classement objectif, elle favorise une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise et contribue ainsi à leur évolution.

Cependant les parties conviennent qu'il est souhaitable de valoriser la bonne réalisation des entretiens et que si le passage à l'échelon expert n'est pas automatiquement lié à l'ancienneté dans la catégorie et le niveau, elles souhaitent rappeler l'importance d'en discuter à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

C'est pourquoi les partenaires sociaux souhaitent rendre obligatoire d'aborder le sujet du passage à l'échelon expert lors de l'entretien individuel annuel pour les salariés concernés.

Parallèlement, ils rappellent la nécessité de favoriser la formation et la professionnalisation des salariés afin d'avoir une meilleure reconnaissance du poste de travail. Cette valorisation participe aux attentes des salariés de bénéficier d'un parcours professionnel enrichissant mais également aux exigences de nos métiers.

Afin de promouvoir le développement de carrière et le parcours des salariés, les parties signataires conviennent de modifier l'article 2 de l'annexe II (accord du 5 juin 2007) relatif aux modalités du passage à l'échelon expert.

Le présent avenant fixe les modalités complémentaires d'évaluation des salariés remplissant les conditions du passage à l'échelon expert.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 1<sup>er</sup>

L'article 2.2 « Franchissement des échelons après l'embauche » de l'article 2 « Évolution du salarié dans la grille » de l'annexe II datant du 5 juin 2007 est modifié ainsi qu'il suit :

« Après l'embauche, le salarié progresse dans la grille en fonction de ses compétences et de son temps de présence selon 3 échelons : "confirmé", "maîtrisé" et "expert".

Le franchissement des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel et selon les modalités définies ci-après.

Définition des échelons :

- l'échelon "confirmé" correspond à la situation d'un salarié répondant aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après 2 ans maximum de présence effective ;
- l'échelon "maîtrisé" correspond à la situation d'un salarié maîtrisant toutes les opérations demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau ;
- l'échelon "expert" correspond à la situation d'un salarié possédant non seulement la parfaite connaissance de son métier tant au regard du niveau de formation exigé que des compétences nécessaires et faisant preuve également au niveau de l'exercice de son métier d'une bonne expertise. Il assume pleinement l'autonomie et la responsabilité demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon "expert" résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié. Cette évaluation a lieu au maximum après 16 années de présence dans la catégorie et le niveau de la classification de la CCN des caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Cette évaluation conjointe permettra de faire un premier point sur les besoins de formation pour faire progresser le salarié et par la suite de définir un calendrier pour la mise en place d'un parcours d'acquisition des compétences nécessaires. À l'issue de son parcours de formation et si le salarié a validé les compétences opérationnelles requises pour l'échelon expert il se verra classé systématiquement à cet échelon. Dans le cas où le salarié ne remplirait pas les conditions d'obtention de ce niveau, l'employeur devra pouvoir le justifier. Si le salarié ne souhaite pas devenir expert, l'employeur ne pourra pas lui imposer.

Au même titre de la mise à disposition dans l'annexe 2, de modèles pour l'entretien individuel annuel, un modèle complémentaire spécifique est mis à disposition en annexe du présent avenant.

Remarques :

**1. Entrent en ligne de compte dans l'examen de la situation du salarié :**

- d'une part, le contrôle des exigences et des conditions générales requises définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié ;
- d'autre part, l'exercice du métier proprement dit pour le poste concerné à travers le type d'activité exercée et les compétences requises, le niveau d'autonomie exigé dans l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en termes d'objectifs et de contrôles. Pour ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la grille d'évaluation du niveau de l'emploi figurant dans la classification des emplois pour les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fiches d'entretien individuel établies chaque année.

**2. Les délais fixés ci-dessus sont des délais maximaux et ne préjugent pas d'une progression plus rapide à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, notamment si ce dernier exerce de façon permanente au sein de sa catégorie et de son niveau de la polycompétence et/ou une spécificité dans le poste. À cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées pour franchir l'échelon supérieur et facilite le passage, notamment s'il a suivi une formation.**

**3. Chaque fois que l'employeur décèle une carence ou une insuffisance du salarié susceptible de ne pas le faire évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur doit :**

- établir un pré-bilan sans attendre l'échéance afin de mettre en évidence les carences et insuffisances et en informer le salarié ;
- se donner les moyens pour faire progresser ce dernier, notamment par des actions de formation axées sur l'adaptation au poste de travail ainsi que sur le développement des compétences, notamment par l'accomplissement de périodes de professionnalisation ainsi que le recours au tutorat chaque fois que cela est possible, tels que prévus par l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire du 1<sup>er</sup> décembre 2020 ;
- motiver par écrit son refus du franchissement anticipé ;
- mettre en place un parcours d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant avec le salarié les objectifs minimaux à atteindre. La proposition de parcours d'acquisition est présentée au salarié dans un délai de 4 mois maximum, sauf circonstances particulières dues à l'organisation du travail.

**4. Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans l'appréciation du temps de présence effective, exception faite :**

- des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;
- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

**5. Cas particuliers :**

- dès l'embauche, l'employeur peut décider d'attribuer un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. De même, en cours d'activité, le salarié peut bénéficier d'une promotion et être dispensé de franchir successivement tous les échelons dans sa catégorie et dans son niveau ;

- le passage dans une catégorie supérieure n’implique pas systématiquement le franchissement préalable de tous les échelons de la catégorie précédente ;
- lorsque le salarié bénéficie d’une promotion ayant pour effet un changement de catégorie, sa position dans la grille correspond au minimum à l’échelon “confirmé” premier niveau de la nouvelle catégorie ;
- lorsque le salarié change de métier, son nouveau positionnement dans la grille doit prendre en compte les compétences reconnues antérieurement ainsi que l’expérience acquise. »

## **Article 2 | Durée et date d’application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 3 | Extension**

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 12 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Fiche d'entretien individuel fait en double exemplaire :1 pour le salarié et 1 pour l'employeur

Complément à l'entretien individuel pour les salariés pouvant prétendre à l'échelon expert (Salarié ayant plus de 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le même niveau conformément à l'article 2.2 de l'annexe 2)

Nom : ..... Prénom : .....

Nombre d'années de positionnement à l'échelon maîtrisé dans le même niveau et la même catégorie : .....

Passage à l'échelon expert (Volet à compléter après 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le même niveau)

Passage expert :

Oui ☐ Non : ☐

Si non :

Axe(s) de progrès souhaités pour justifier d'un passage à l'échelon expert	
Formation(s) envisageable(s) afin d'atteindre l'objectif	
Observations employeur	
Observations salarié	

Fait à ....., le.....

Signatures

L'employeur ..... Le salarié .....

## Avenant n° 95 du 30 juin 2023

NOR : AGRS2397112M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vigneron-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;**

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Afin de tenir compte de la précocité des dates de vendanges qui est corrélée aux dates de pleine floraison et aux changements climatiques, les partenaires sociaux se sont entendus sur l'aménagement des jours fériés pendant cette période.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 32 relatif au jours fériés, est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 32 | Jours fériés

Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant, les jours fériés légaux ou de fête locale ou traditionnelle sont chômés et payés, y compris le 1<sup>er</sup> Mai.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Par dérogation aux dispositions figurant au 1<sup>er</sup> alinéa, un salarié affecté au caveau de vente ou assurant une animation sur une foire ou un salon peut travailler un jour férié, à l'exception toutefois du 1<sup>er</sup> janvier, du 1<sup>er</sup> Mai et du jour de Noël.

L'employeur doit respecter les conditions suivantes :

- être en présence d'un salarié volontaire ;
- convenir en accord avec le salarié concerné des contreparties dont ce dernier bénéficiera, ces contreparties se cumulant avec toutes autres majorations, notamment celles pour heures supplémentaires ;
- formaliser les conditions de son intervention dans un document ;
- prévenir le salarié au moins 15 jours à l'avance.

Le travail pendant un jour férié ouvre droit, au choix du salarié :

- soit à une majoration de 50 % du salaire et à un repos de 100 % ;
- soit à une majoration de 100 % du salaire ;
- soit à un repos de 150 %.

Cette dérogation s'applique également aux salariés affectés aux travaux de vendanges, pour la journée fériée du 15 août, pour les caves ayant ouvert leurs apports et dans les mêmes conditions de droits que les salariés affectés au caveau de vente ou assurant une animation sur une foire.

Par ailleurs, les salariés en congé répondant favorablement à un rappel de leur employeur le 15 août, auront le droit à une prolongation de leurs congés et au remboursement des frais occasionnés, conformément à l'article 37 de la CCN. »

## **Article 2 | Durée et date d'application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 3 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 30 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Avenant n° 96 du 30 juin 2023

NOR : AGRS2397113M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vignerons-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;**

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

La loi portant adaptation du droit du travail à plusieurs directives européennes a été publiée au *Journal officiel* le 9 mars 2023.

Soucieux de mettre en conformité la convention collective avec les dispositions législatives, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'apporter les modifications nécessaires.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 15, portant sur l'embauche est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 15 | *Embauche*

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties. Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son

niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

2° Conformément aux articles L. 1221-5-1 et R. 2262-3 du code du travail, l'employeur remet au salarié :

Un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail dont un avis comportant l'intitulé de la convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions (IDCC 7005) et des accords applicables dans l'établissement ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

3° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié.

## Article 2

L'article 4 « Engagement définitif » de l'annexe III portant sur les conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement est remplacé par le paragraphe suivant :

### « Article 4 | *Engagement définitif*

1° Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire signé des parties.

Ce dernier peut prévoir une période d'essai et son renouvellement éventuel. Le contrat de travail précise à l'intéressé sa fonction, son poste, sa catégorie, son niveau et son échelon, son horaire de travail, sa rémunération ainsi que les divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier. La date d'entrée dans la coopérative est prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté.

2° Conformément aux articles L. 1221-5-1 et R. 2262-3 du code du travail, l'employeur remet au salarié :

Un ou plusieurs documents écrits contenant les informations principales relatives à la relation de travail dont un avis comportant l'intitulé de la convention collective nationale des caves coopératives et leurs unions (IDCC 7005) et des accords applicables dans l'établissement ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.

3° En cas de modification des conditions de travail nécessitant l'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire dont un remis au salarié. »

## Article 3

L'article 45, 4° portant sur le congé de présence parentale est modifié comme suit :

« 4° Conformément aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, pendant la période qui suit le congé de maternité ou d'adoption, tout salarié qui justifie, d'une ancienneté minimale d'une année peut demander :

- un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- un congé parental d'éducation à temps partiel, sans que la réduction de la durée du travail ne puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires. »

#### Article 4

L'article 3, périodes d'essais de l'annexe III portant sur les conditions particulières d'emploi et de travail du personnel d'encadrement est remplacé par le paragraphe suivant :

« 1° La durée de la période d'essai des salariés en contrat à durée indéterminée est fixée à 4 mois pour les cadres techniques, administratifs et commerciaux ainsi que pour les cadres de direction.

2° Si la période d'essai n'est pas concluante, l'employeur peut envisager un renouvellement de cette dernière, à condition :

- que le renouvellement soit prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- de respecter un délai de prévenance de 1 mois ;
- d'obtenir l'accord écrit du salarié acceptant ce renouvellement.

La durée du renouvellement de la période d'essai ne pourra en aucun cas être supérieure à 2 mois pour les cadres TAC et à 4 mois pour les cadres de direction.

3° Les dispositions des 3°, 4° et 5° de l'article 15 de la convention s'appliquent aux cadres. »

#### Article 5 | *Durée et date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du 9 septembre 2023.

#### Article 6 | *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 30 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

---

**Accord du 25 avril 2023**

NOR : AGRS2397114M

IDCC : 7024

---

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente ;**  
**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA de la Charente-**  
**Maritime ;**  
**Fédération des CUMA des Charentes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO de la Charente ;**  
**FGTA FO de la Charente-Maritime ;**  
**FGA CFDT ;**  
**Fédération CFTC-Agri ;**  
**SNCEA CFE-CGC section régionale Poitou-Charentes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA (CCN) du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial.

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 des départements de Charente et Charente-Maritime se sont rencontrées pour adapter les dispositions contenues dans l'ancienne convention collective des exploitations de Charente et dans l'ancienne convention collective des exploitations de Charente-Maritime au regard des dispositions de la convention collective nationale citée ci-dessus.

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 (IDCC 7024) ainsi que l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui sont d'application directe. Ledit accord a pour vocation d'ouvrir des droits nouveaux aux bénéficiaires. 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 ont souhaité ouvrir à la signature ce présent accord afin d'apporter des dispositions spécifiques identiques aux salariés agricoles des deux départements de Charente et Charente-Maritime, correspondant à un bassin d'emploi commun. Elles s'engagent à poursuivre les travaux de négociation.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs, les salariés de toute catégorie professionnelle, les apprentis, français ou étrangers, des exploitations agricoles de toute nature et CUMA des départements de Charente et Charente-Maritime.

Il vise un champ d'application similaire à la convention collective nationale de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Le présent accord régit tous les travaux salariés effectués dans des établissements ayant leur siège sur le territoire des deux départements de Charente et de la Charente-Maritime, même si les terrains de culture s'étendent sur un autre département.

Ce présent accord ne s'applique pas aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des établissements de travaux agricoles ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

## **Article 2**

Le présent accord collectif remplace intégralement :

- les dispositions de la convention collective départementale de la Charente, ex IDCC 9161, du 7 juin 1990, devenue le 1<sup>er</sup> avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, de travaux agricoles et CUMA ;
- les dispositions de la convention collective départementale de la Charente-Maritime, ex IDCC 9171, du 4 juin 1996, devenue le 1<sup>er</sup> avril 2021, accord territorial étendu des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers.

## **Article 3 | Durée de l'accord collectif**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Révision de l'accord collectif**

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 de la DDETS de Charente-Maritime.

Cette dernière convoquera les autres syndicats représentatifs conformément à l'article L. 2261-20 du code du travail.

La commission mixte paritaire bi-départementale se réunira et définira la méthode et le calendrier des négociations.

## **Article 5 | Dénonciation de l'accord**

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 du service de la DDETS de Charente-Maritime.

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 6 | Délégués syndicaux inter-entreprises**

Chaque organisation syndicale, représentative sur le plan national, peut désigner 10 délégués syndicaux inter-entreprises compétents pour l'ensemble des 2 départements et accrédités notamment pour saisir le service départemental de la DDETS des réclamations de leurs adhérents concernant l'application de la législation et de la convention, et d'une façon générale, des litiges entre employeurs et salariés.

Le nom de chaque salarié sera communiqué à son employeur et à la FNSEA Charente ou à la FNSEA Charente-Maritime par pli recommandé avec accusé de réception, ainsi qu'à la DDETS de Charente ou à la DDETS de Charente-Maritime dont relève le siège social de l'entreprise.

En aucun cas, le fait d'être délégué syndical inter-entreprises ne pourra constituer un motif de renvoi. Chaque délégué syndical bénéficie de la protection instituée par l'article L. 2411-1 et suivants du code du travail.

Dans la limite de 8 heures par mois, les délégués syndicaux inter-entreprises auront la faculté de s'absenter pour l'exercice de leurs fonctions syndicales hors de leur établissement. Ces temps d'absence seront rémunérés. Dans la mesure du possible, les délégués syndicaux informeront leurs employeurs de leurs absences plusieurs jours à l'avance.

## **Article 7 | Prime de fidélisation**

Le droit à la prime de fidélisation est acquis aux salariés sous contrat à durée indéterminée ainsi qu'aux salariés sous contrat à durée déterminée dont le contrat de travail excéderait 12 mois de présence, sans interruption dans l'exploitation.

Tous les salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, ont droit à une prime de fidélisation qui est calculée sur le salaire brut. Par salaire brut, on entend celui qui résulte du produit du salaire horaire par le nombre d'heures de travail mensuel, majorées ou non, non comprises les diverses primes allouées au titre, soit de l'accord territorial, soit d'accords particuliers.

Au titre de la fidélisation, il est attribué, aux salariés, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle, les majorations mensuelles de salaire brut suivantes :

- 2 % après 1 an de travail continu sur l'exploitation ;
- 3 % après 2 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 4 % après 3 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 5 % après 4 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 6 % après 5 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 7 % après 7 ans de travail continu sur l'exploitation ;
- 8 % au-delà de 10 ans de travail continu sur l'exploitation.

## **Article 8 | Avantages et fournitures en nature**

Les barèmes légaux appliqués sont les barèmes forfaitaires définis par la MSA chaque année.

## **Article 9 | Frais professionnels**

En complément des dispositions de l'article 8.1 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA, pour les petits déplacements entre le siège de l'entreprise et la ou les parcelle(s) de travail, lorsque le salarié utilise son véhicule personnel, il doit percevoir une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 15 minimum garanti en équivalent temps plein. Cette indemnité est proratisée en fonction du nombre de jours de travail effectif dans l'entreprise.

## **Article 10 | Rémunération des jours fériés**

Le nombre d'heures indemnisées au titre des jours fériés légaux chômés et payés sera égal à la durée légale normale et hebdomadaire du travail, divisé par le nombre de jours normalement ouverts dans l'entreprise, pour les salariés qui accomplissent la durée normale du travail. Les droits des salariés à temps partiel sont calculés au prorata.

Les jours fériés légaux sont définis par le code du travail.

La journée du 1<sup>er</sup> Mai est chômée et payée. Les salariés, rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement, ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Dans les exploitations qui ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> Mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire. La journée du 1<sup>er</sup> Mai est assimilée à une journée de travail au regard du décompte des heures supplémentaires.

La rémunération des heures de travail effectuées les jours fériés est majorée de 50 % pour tous les cas de travail nécessaires à la profession.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration d'origine légale ou conventionnelle.

## **Article 11 | Rémunération du travail du dimanche**

En complément des dispositions du code rural et de la pêche maritime, la rémunération des heures de travail effectuées le dimanche est majorée de 25 % pour tous les cas de travail nécessaire à la profession et de 50 % pour tous les cas de travail qualifié d'exceptionnel.

Cette majoration ne se cumule pas avec toute autre majoration d'origine légale ou conventionnelle.

## **Article 12 | Travail de nuit**

Lorsque le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, la période de nuit est définie de 21 heures à 6 heures.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures du matin sont rémunérées sur la base de l'heure normale majorée de 100 % ou, après avis du salarié, récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Les heures de nuit effectuées dans ces conditions pour les travaux de récolte, traitement et mise-bas sont majorées de 25 % ou, après avis du salarié, récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

Si le nombre d'heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin atteint ou dépasse 270 heures sur 12 mois consécutifs ou fait accomplir régulièrement, 2 fois par semaine,

3 heures de travail de nuit, le salarié sera considéré comme travailleur de nuit. À ce titre, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures seront, après avis du salarié, soit majorées de 25 %, soit récupérées sous la forme d'un repos compensateur équivalent.

### **Article 13 | Indemnité de départ à la retraite**

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :

■ Pour les non-cadres :

Entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire (CCN).

Entre 20 et 30 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire (CCN).

Après 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (CCN).

■ Pour les TAM et les cadres :

Entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire.

Entre 20 et 30 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire (CCN).

Après 30 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire (CCN).

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois (le plus favorable pour le salarié).

### **Article 14 | Heures pour recherche d'emploi**

Dans le cadre d'un licenciement, le salarié a droit à 2 demi-journées rémunérées par semaine, pendant la durée du préavis pour effectuer ses recherches d'emploi.

### **Article 15 | Prime de production**

Les cadres et les TAM bénéficient obligatoirement d'une prime de production.

Les modalités de la prime de production sont définies par écrit entre l'employeur et le cadre ou le TAM.

En l'absence d'accord écrit, la prime de production sera calculée *a minima* sur les bases suivantes :

1. Entreprises viticoles :

La base correspond à la déclaration de récolte.

Le barème est calculé ainsi : prix moyen pondéré envoyé par le BNIC × quantité d'alcool pur produite sur l'exploitation × pourcentage de la prime de production.

Le pourcentage de la prime de production est déterminé selon le statut du salarié, tel que définie dans la convention collective nationale production et CUMA :

- statut technicien : prime production de 0,5 % ;
- statut agent de maîtrise : prime production de 1 % ;
- statut cadre : prime production de 1,5 %.

Cette prime de production est versée en une fois, au prorata de la présence effective du salarié dans l'entreprise, telle que définie dans l'article L. 3141-5 du code du travail.

2. Autres productions et CUMA :

Les modalités de versement d'une prime de production pour les cadres et les TAM des autres productions et CUMA sont librement fixées entre les parties.

## **Article 16 | Tenue de travail**

En complément de l'article 10.3.2 de la CCN, lorsque les travailleurs sont exposés aux aléas climatiques en raison des conditions d'exécution du travail, l'employeur est tenu de mettre à leur disposition des moyens de protection individuelle.

## **Article 17 | Protection sociale complémentaire**

L'article 6.2 de la convention collective nationale de la production agricole et CUMA est complété comme suit :

### **« Régime de prévoyance complémentaire en agriculture :**

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier à tous les salariés non-cadres, ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017, des dispositions et des garanties qui sont définies dans :

- l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente ;
- l'accord départemental du 4 juin 2009 et ses avenants pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente-Maritime.

### **Protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture :**

Les entreprises souscriront un contrat de protection sociale complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés non-cadres ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 et de leurs ayants droit.

Les garanties et les modalités sont définies dans :

- l'accord du 2 juin 2009 et ses avenants sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente ;
- l'accord départemental du 7 septembre 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés non-cadres des entreprises ayant leur siège en Charente-Maritime.

### **Régime de retraite supplémentaire en agriculture :**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, les salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application du présent accord mais ne relevant pas du dispositif de retraite supplémentaire des cadres et personnels définis dans la convention collective du 2 avril 1952, devront obligatoirement bénéficier des conditions et dispositions de l'accord national du 15 septembre 2020 et de ses avenants sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points. »

## **Article 18 | Dispositions finales**

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 qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires (une version papier et une version électronique) seront déposés à la DDETS de la Charente-Maritime.

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 premier jour du trimestre suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Saintes, le 25 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

---

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**  
**(8 octobre 2020)**

---

Convention collective

IDCC : **9651** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES, CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, MARAÎCHERS ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS**  
**(Hautes-Pyrénées)**  
**(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,  
*Journal officiel* du 17 mars 1973)

---

### Avenant n° 103 du 9 juin 2023

NOR : AGRS2397122M

IDCC : 7024, 7025, 9651

---

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;**

**Fédération départementale des CUMA ;**

**Syndicat départemental des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Hautes-Pyrénées ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Dans le cadre de la restructuration de la négociation collective, les partenaires sociaux ont donné naissance à deux conventions collectives nationales applicables dans leur branche respective : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 IDCC 7024 et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 IDCC 7025.

À date de leur entrée en vigueur, la convention collective de travail du département des Hautes-Pyrénées (Ex-IDCC 9651) du 6 juillet 1972 étendue par arrêté du 20 février 1973 est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, rattaché aux conventions collectives nationales applicables.

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 ladite convention collective devenue accord collectif étendu, afin de lui apporter une cohérence d'ensemble et d'éviter dans la mesure du possible la superposition de textes et de normes qui sont sources de complexité dans les entreprises et peuvent nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler à cette occasion leur attachement au dialogue social de proximité dans le territoire du département des Hautes-Pyrénées ceci afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises, de valoriser les spécificités métiers de l'agriculture en favorisant le développement de l'emploi et de répondre aux enjeux de compétitivité des entreprises agricoles par des dispositions adaptées.

Par conséquent, le présent avenant n° 103 de révision se substitue à l'ensemble des stipulations de l'accord collectif étendu des Hautes-Pyrénées (ex-IDCC 9651), qu'il renomme « Hautes-Pyrénées (Ex-IDCC 9651) Accord collectif étendu du 6 juillet 1972 – avenant 103 ».

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.

## Chapitre 1<sup>er</sup> Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif étendu

### Article 1.1 | *Champ d'application*

#### Article 1.1.1 | *Professionnel*

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés de l'un et l'autre sexe, de tout âge et de toute nationalité, concernés par les activités des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, de maraîchage, de productions légumières, des établissements de toute nature dirigé 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 structures d'accueil touristique précisées par décret situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci notamment d'hébergement et de restauration, des coopératives d'utilisateurs en commun de matériel agricole, des champignonnières, des

entreprises de travaux agricoles et ruraux, à l'exclusion des exploitations d'horticulture et de pépinières (IDCC 8734), des exploitations forestières et de travaux forestiers (IDCC 8721).

Il est entendu que ces activités relèvent obligatoirement du champ professionnel de l'une des conventions collectives nationales applicables suivante : la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 ou la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux, les entreprises de travaux et services du 8 octobre 2020.

### **Article 1.1.2 | Géographique**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 du département des Hautes-Pyrénées.

### **Article 1.2 | Modalités d'application en entreprise**

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1<sup>er</sup>, ainsi que dans le respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la convention collective nationale, les accords nationaux de la branche ou de l'interbranche agricole applicables.

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

Il ne peut y être déroger 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 le présent accord le prévoit expressément.

Les avantages reconnus par le présent accord ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises en application des contrats de travail, d'usages, d'engagements unilatéraux ou d'accords collectifs.

### **Article 1.3 | Durée d'application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 1.4 | Commission de négociation, d'interprétation et de conciliation**

#### **Article 1.4.1 | Commission de négociation**

Les négociations se tiennent en commission départementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, de dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord. Elle est composée des représentants des organisations reconnues représentatives en application de l'accord cité en suivant et se réunit au minimum une (1) fois et au maximum quatre fois par an (accord AFNCA de 1982).

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

#### **Article 1.4.2 | Commission d'interprétation**

La commission départementale paritaire d'interprétation a pour mission de traiter uniquement les problématiques d'interprétation du présent accord. Elle n'a pas vocation à régler les litiges

ou contentieux entre un employeur et un(e) salarié(e). Elle ne peut, en aucun cas, apporter de modification au présent accord.

Elle est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles représentatives, signataires du présent accord.

Toute personne liée par le présent accord peut saisir la commission d'interprétation.

La saisine de la commission se fait par courrier électronique à l'adresse : [ddetspp-uc1@hautes-pyrenees.gouv.fr](mailto:ddetspp-uc1@hautes-pyrenees.gouv.fr), ou par lettre recommandée avec accusé réception à l'adresse DDETS PP 65, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex 9, à l'attention du « Président(e) de la commission paritaire d'interprétation de l'accord Hautes-Pyrénées (Ex-IDCC 9651) Accord collectif territorial étendu ». La demande doit être accompagnée d'un dossier circonstancié et des pièces nécessaires pour analyse de l'article sujet à interprétation.

La commission étudiera le cas lors d'une réunion de la commission mixte paritaire d'interprétation qui suit la saisine ou au plus tard dans un délai de deux mois.

Les interprétations rendues par la commission mixte d'interprétation sont consignées dans un procès-verbal et ne sauraient faire obstacle à la compétence des tribunaux judiciaires et les avis qu'elle peut rendre ne sauraient lier le juge. Ce procès-verbal est notifié aux organisations syndicales salariés et professionnelles représentatives de la présente commission. En cas d'absence d'accord sur l'interprétation de l'article concerné, celui-ci sera renvoyé à la commission de négociation.

Le secrétariat de cette commission est assuré par un représentant de l'autorité administrative compétente qui transmet les convocations aux membres de la commission d'interprétation dans un délai permettant de la réunir convenablement.

### **Article 1.4.3 | Commission de conciliation et d'arbitrage**

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

La composition, la saisine et le délai de réunion de la commission se font dans les mêmes conditions que celles prévues pour la commission d'interprétation à l'article 1.4 du présent accord.

À l'issue de la commission, les résultats sont consignés dans un procès-verbal de conciliation totale ou partielle, de non-conciliation ou d'ajournement. Le procès-verbal est dressé sans délai par le président de la commission et signé par les parties présentes. En cas de non-conciliation ou d'ajournement, le procès-verbal est notifié aux parties dans un délai de huit jours francs suivant la réunion de la commission.

### **Article 1.5 | Conditions de suivi et bilan annuel**

La commission de négociation mixte paritaire se réunit au minimum une (1) fois par an pour assurer le suivi et effectuer un état des lieux du présent accord. Elle dresse chaque année un bilan de la situation sociale professionnelle (nombre de salariés, représentation homme-femme par catégories professionnelles, comparaison salariale homme-femme, accidents du travail, maladie de longue durée, pyramide des âges, etc.) sur le département en matière de compétitivité, de conditions de travail et de protection sociale complémentaire de l'année précédente.

## **Article 1.6 | Révision. Dénonciation**

### **Article 1.6.1 | Révision**

Dans les conditions prévues par le code du travail, le présent accord peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande de révision de la part de l'une des organisations syndicales ou professionnelles représentatives.

En vertu de l'article L. 2232-6 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un avenant dans le délai indiqué.

### **Article 1.6.2 | Dénonciation**

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, dans le respect des dispositions prévues par le code du travail, 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 par lettre recommandée avec accusé réception et se charge(nt) des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

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

### **Article 1.6.3 | Effets de la dénonciation**

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, les salariés des entreprises concernées bénéficient d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieure à la rémunération versée, en application de la convention ou de l'accord dénoncé et du contrat de travail, lors des douze derniers mois dans le respect des dispositions légales.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

## **Article 1.7 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

## **Article 1.8 | Dépôt et extension**

Les signataires demandent que soient effectuées les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension, qu'il appartient à l'autorité administrative compétente d'effectuer. Un exemplaire signé est remis à chacune des organisations signataires. Une version numérique et une version en deux exemplaires papier sont déposés à la DDETS PP 65.

## **Chapitre 2 Droits individuels et collectifs**

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre IV et V de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

## Article 2.1 | Comité social et économique

Il est rappelé que tous les employeurs agricoles cotisent à L'ASCPA à l'échelle de la branche dans le but de donner accès à des activités et services sociaux et culturels à tous les salariés agricoles et notamment la carte campagne.

Cette cotisation à l'ASCPA est due dès le 1<sup>er</sup> salarié.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, lorsqu'il existe un comité social et économique, les ressources de celui-ci sont constituées notamment par une contribution de l'employeur dont le montant ne pourra être inférieur à 0,6 % de la masse des salaires nets déclarés.

## Chapitre 3 Formation

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 3 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre XIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

## Chapitre 4 Classification

Les dispositions relatives à ce chapitre sont traitées au chapitre 4 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et au chapitre XVIII de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

## Chapitre 5 Rémunération

### Article 5.1 | Primes et avantages divers

#### Article 5.1.1 | Rémunération bas-salaire

Nonobstant les dispositions prévues par les conventions collectives nationales en vigueur concernant les critères de classifications des emplois et sans remettre en cause les paliers instaurés, il est institué une gratification complémentaire pour les bas salaires.

Cette dernière ne s'applique qu'aux salariés rémunérés au Smic au moment de leur embauche et dont le salaire n'aurait fait l'objet d'aucune renégociation dans les 12 mois suivants.

Ces salariés embauchés au Smic pourront bénéficier d'un complément automatique de 1 % de leur taux horaire de base (le Smic) après 1 an de service continu au sein de la même entreprise sans que ce taux ne puisse atteindre la rémunération minimale du palier supérieur.

L'employeur aura toujours la possibilité d'organiser un entretien d'évaluation avec le salarié afin de réévaluer les critères de sa classification pour un éventuel changement de palier.

#### Article 5.1.2 | Prime et congé d'ancienneté

La prime d'ancienneté est destinée à encourager la stabilité du personnel dans l'entreprise. En l'absence de disposition prévue dans la convention collective nationale, dès lors qu'un salarié justifie d'un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein d'une même entreprise, il lui est attribué une prime d'ancienneté qui récompense sa fidélité.

Cette prime est calculée, fonction de l'ancienneté, en pourcentage du salaire brut de base fixé par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable ou de l'accord territorial, le cas échéant, et de la manière suivante :

Ancienneté	Montant de la prime
3 ans révolus	4 %
6 ans révolus	6 %

Ancienneté	Montant de la prime
10 ans révolus	8 %
15 ans révolus	11 %

Les pourcentages ne s'additionnent pas entre eux.

Par ailleurs, dès lors que le salarié acquiert un certain nombre d'années d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, il peut bénéficier d'un congé supplémentaire à prendre sur la période de référence pour la prise des congés payés.

Par définition, ce congé supplémentaire est pris par le salarié qui a soldé son droit à congés payés sur chaque période et qui remplit les conditions d'ancienneté suivantes :

Ancienneté	Durée maximum du congé supplémentaire
20 ans révolus	1 jour
25 ans révolus	2 jours
30 ans révolus	3 jours

### Article 5.1.3 | *Intéressement. Participation. Épargne salariale*

Le salarié d'un groupement d'employeurs peut bénéficier du dispositif d'intéressement ou de participation mis en place dans chacune des entreprises adhérentes du groupement auprès de laquelle il est mis à disposition dans des conditions fixées par décret.

L'employeur qui met en place un dispositif d'intéressement ou de participation, adhérent d'un groupement d'employeur qui lui met à disposition un salarié, en informe le groupement d'employeur.

Les employeurs s'efforcent de promouvoir au sein de leur entreprise un plan d'épargne salariale sous réserve des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

### Article 5.1.4 | *Avantage en nature frais d'emménagement*

Lorsque le salarié, occupant un poste depuis un an d'ancienneté continue et dont la période d'essai est arrivée à son terme, est tenu d'emménager à moins de 50 kilomètres de son nouveau lieu de travail, l'employeur pourra prendre en charge jusqu'à 50 % de la facture de déménagement dans la limite de 1 000 €. D'autres modalités plus avantageuses peuvent être définies dans le contrat de travail. Le salarié ne peut en bénéficier qu'une seule fois.

## Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

### Article 6.1 | *Prévoyance et frais de santé complémentaire adaptée*

En application de l'article 6.2 de la convention collective nationale PA/CUMA du 15 septembre 2020 et de l'article 68 de la convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020, un régime de prévoyance complémentaire pour les salariés agricoles non-cadre spécifique au département des Hautes-Pyrénées est rendu applicable dans ses dispositions plus favorables par l'accord paritaire de prévoyance 6 février 2007 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, les CUMA, des champignonnières, des ETAR et des exploitations de maraîchage et de productions légumières des Hautes-Pyrénées.

Concernant les frais de santé, il est rappelé que leur statut est régi par les conventions collectives nationales – IDCC 7024 et 7025 ainsi que les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour les cadres, les agents de maîtrise et les techniciens, tels que définis dans les conventions collectives nationales – IDCC 7024 et 7025, relèvent quant à eux de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres du 2 avril 1952, en ce qui concerne la prévoyance et la santé.

## **Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi**

### **Article 7.1 | *Changement temporaire d'emploi***

Le salarié qui a été appelé à effectuer des travaux dans une catégorie supérieure depuis plus de 6 mois consécutifs ou non consécutifs bénéficiera d'un complément individuel de salaire mensuel de 10 % de sa rémunération brute de base, sans qu'il puisse excéder 50 % de la différence entre sa rémunération brute de base et celle qu'il percevait durant le changement temporaire d'emploi.

Le versement de ce complément individuel est subordonné à l'acceptation par le salarié d'effectuer tous nouveaux changements temporaires d'emploi équivalent sur simple demande de l'employeur. En cas de refus et à partir du second, le complément individuel de salaire sera supprimé.

### **Article 7.2 | *Période d'essai***

La période d'essai des contrats à durée indéterminée est la suivante :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et techniciens ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Contrairement à ce qui est prévue dans les conventions collectives nationales, il ne sera pas fait application de la faculté de renouvellement desdites périodes.

Concernant les contrats à durée déterminée, il convient de se reporter aux dispositions des conventions collectives nationales applicables.

### **Article 7.3 | *Dispositions spécifiques au gardien de troupeau en estive***

En complément du présent accord, et compte tenu des conditions de travail particulières liées au métier de gardien de troupeau en estive sur lequel repose l'entière responsabilité du troupeau, et notamment du temps de familiarisation nécessaire entre le gardien de troupeau, le chien de troupeau et le troupeau d'estive, des dispositions spécifiques sont prévues en annexe I du présent accord et lui sont exclusivement applicables.

## **Chapitre 8 Durée du travail**

### **Article 8.1 | *Majoration des heures exceptionnelles pour travail le dimanche***

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives. Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail du dimanche n'est possible que dans le respect des dispositions légales et réglementaires des articles L. 714-1 et suivants ainsi que R. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Le salarié amené à travailler un dimanche perçoit une compensation équivalente majorée à 50 % du taux horaire brut de base pour chaque heure travaillée un dimanche.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. La forme de cette contrepartie est au choix du salarié.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévues par l'entreprise.

### **Article 8.2 | Heures exceptionnelles pour travail un jour férié**

Le travail un jour férié légal chômé n'est possible que lorsqu'il est indispensable au fonctionnement de l'entreprise. À l'exception des dispositions prévues pour le travail exceptionnel un 1<sup>er</sup> Mai.

Dans le respect des dispositions légales et conventionnelles prévues par l'accord national 1981 sur la durée du travail, toute heure de travail effectuée un jour férié chômé ou le jour de la fête votive et le lendemain de celle-ci, donne lieu à une compensation équivalente majorée à 100 % du taux horaire brut de base du salarié.

Cette compensation majorée peut prendre la forme d'une contrepartie sous forme financière ou sous forme de repos, en application de l'accord national de 1981 sur la durée du travail. La forme de cette contrepartie est au choix du salarié.

Elle ne s'additionne pas avec les autres compensations ayant le même objet déjà prévues par l'entreprise.

### **Article 8.3 | Récupération des heures perdues**

Dans le respect des dispositions légales des articles L. 3121-50 et suivants du code du travail et des dispositions réglementaires de l'article R. 713-4 du code rural et de la pêche maritime, les heures de récupération effectuées pourront donner droit à une indemnité égale à 15 % et ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires.

## **Chapitre 9 Rupture du contrat de travail**

### **Article 9.1 | Heures pour recherche d'emploi adaptées**

Dans le respect des dispositions de la convention collective nationale applicable, le nombre d'heures pour recherche d'emploi correspond à 2 demi-journées par semaine de préavis dont une est fixée au choix du salarié et l'autre au choix de l'employeur. Ces demi-journées peuvent être groupées.

Dans le cadre d'une rupture du contrat de travail pour cause de licenciement, ces absences ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Cette disposition cesse de s'appliquer dès lors que le salarié a trouvé un nouvel emploi.

### **Article 9.2 | Logement mis à disposition par l'employeur**

Dans l'hypothèse où l'employeur aura mis à disposition de son salarié le logement dans lequel ce dernier réside, et en cas de rupture du contrat de travail, le salarié disposera d'un délai pour libérer ledit logement.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, ces derniers devront quitter le logement appartenant à l'employeur dès la fin du contrat. Dans l'hypothèse d'une rupture anticipée, le salarié disposera de 3 mois maximum pour quitter le logement sans pouvoir aller au-delà de la date de fin initialement prévue de son contrat.

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, ces derniers disposeront d'une période de 3 mois maximum pour quitter le logement appartenant à l'employeur dès la fin du contrat.

## Chapitre 10 Conditions de travail

### Article 10.1 | *Congés enfant*

Ce congé spécifique sera rémunéré dans la limite de 2 jours par an et par enfant malade de moins de 16 ans.

*Fait à Tarbes, le 9 juin 2023.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe I Dispositions spécifiques au gardien de troupeau en estive**

### **Annexe I-1 Convention de forfait hebdomadaire**

Pour le gardien de troupeau en estive à temps complet sur lequel repose l'entière responsabilité du troupeau et de l'estive, l'employeur peut proposer, avec l'accord du salarié, une convention de forfait hebdomadaire en heures sur la base de 42 heures réparties sur 6 jours. Dans les autres cas, il peut proposer une convention de forfait sur la base de 35 heures également réparties sur 6 jours.

Les majorations légales sont appliquées aux heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée légale du travail.

### **Annexe I-2 Droit au repos**

L'employeur s'organise pour que le gardien de troupeau en estive puisse bénéficier de son droit au repos, au moins un dimanche sur quatre. Lorsqu'il est rendu nécessaire, le remplacement du gardien de troupeau en estive est prévu.

### **Annexe I-3 Prime de fidélité estive**

Compte tenu des spécificités du métier de gardien de troupeau en estive liés aux conditions d'estive et au temps de familiarisation nécessaire par le gardien de troupeau en estive et le chien de troupeau avec l'estive et le troupeau notamment, il est accordé une prime de fidélité spécifique au gardien de troupeau d'estive.

Cette prime est attribuée au gardien de troupeau d'estive qui accepte de revenir travailler chez le même employeur en saisons successives complètes.

Cette prime est calculée en pourcentage du salaire brut de base fixé par la grille de salaire de la convention collective nationale applicable et de la manière suivante :

Nombre de saisons successives complètes	Taux horaire brut de base	Nombre de saisons successives complètes	Taux horaire brut de base
2	0,50 %	12	5,5 %
3	1,0 %	13	6,0 %
4	1,5 %	14	6,5 %
5	2,0 %	15	7,0 %
6	2,5 %	16	7,5 %
7	3,0 %	17	8,0 %
8	3,5 %	18	8,5 %
9	4,0 %	19	9,0 %
10	4,5 %	20	9,5 %
11	5,0 %		

Cette prime spécifique ne s'additionne pas avec la prime prévue à l'article 5.1.1 du présent accord collectif.

#### **Annexe I-4 Prime d'intégration estive**

Dans un contexte en tension, compte tenu des spécificités du métier de gardien de troupeau d'estive liés aux conditions d'estive et au temps de familiarisation nécessaire par le gardien de troupeau et le chien de troupeau avec l'estive et le troupeau notamment, de l'investissement que requiert, pour l'employeur, d'accueillir un gardien de troupeau d'estive en alternance, il est prévu une prime d'intégration spécifique visant à encourager le gardien de troupeau d'estive nouvellement diplômé à intégrer sa première estive.

Cette prime d'intégration spécifique s'applique au gardien de troupeau d'estive qui, à l'issue de sa formation qualifiante homologuée et de l'obtention de son diplôme, accepte d'intégrer l'estive.

Cette prime d'intégration est fixée à 17 € bruts mensuels la première saison suivant l'obtention du diplôme.

#### **Annexe I-5 Indemnité forfaitaire frais professionnels**

Dans le cas où l'employeur ne fournit pas les équipements et fournitures nécessaires à l'exercice de la fonction le montant de l'indemnité forfaitaire évaluée pour leur acquisition est, le cas échéant, de :

Objet	Montant forfaitaire mensuel
Téléphone portable fonctionnel	10 €
Autres équipements nécessaires à l'exercice de la fonction, vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et alimentation pour chien.	140 €

Pour faciliter l'acquisition de ces éléments, une avance équivalente à 50 % de l'indemnité forfaitaire prévue sur la durée du contrat de travail pourra être versée au terme de la période d'essai. Une production de justificatif pourra être demandée au salarié.

#### **Annexe I-6 Chien de troupeau**

Lorsque le salarié utilise, avec l'accord de l'employeur, son propre chien de troupeau, celui-ci est vermifugé et à jour de ses obligations vétérinaires, cela avant de côtoyer le troupeau.

En cas de dommage touchant le chien pendant le travail, l'employeur contribue, sur production de justificatifs, à la prise en charge du reste à charge sur les frais vétérinaires dans la limite de 50 % du reste à charge, jusqu'à 300 € maximum.

#### **Annexe I-7 Indemnité kilométrique spécifique**

Afin de dédommager l'utilisation du véhicule personnel pour les besoins de l'estive, il sera versé une indemnité kilométrique, sur justificatifs, calculées selon le barème fiscal en vigueur.

---

Convention collective

IDCC : **8433** | **ENTREPRISES D'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES  
ET MARAÎCHAGE**

**(Franche-Comté)**

**(1<sup>er</sup> avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 11 décembre 1986,  
*Journal officiel* du 20 décembre 1986)

---

Convention collective

IDCC : **8434** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**  
**(Franche-Comté)**

**(1<sup>er</sup> novembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,  
*Journal officiel* du 23 juin 1999)

---

**Avenant n° 14 du 6 septembre 2022**

NOR : AGRS2397116M

IDCC : 8433, 8434

---

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

**Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne Franche-Comté ;**

**Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de bourgogne ;**

**Franche-Comté FRCUMA ;**

**Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;**

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien FRCLMJ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**FNAF CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

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

Le présent avenant a pour objet la modification du tableau de garantie prévu par l'avenant numéro 13 à l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé.

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<sup>er</sup> | *Modification intégrale de l'annexe 1 intitulée « Tableau des garanties »*

L'annexe 1 « Tableau des garanties » de l'accord régional est annulée et remplacée. Elle figure en annexe 1 du présent avenant.

### Article 2 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Article 3 | *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la date d'extension.

*Fait à École-Valentin, le 6 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableau des garanties santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats « solidaires et responsables ». Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

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

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + socle	Remboursement total Régime de base + socle + option 1
<b>SOINS COURANTS</b>			
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation et actes techniques) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	180 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM (1)	70 % BR	180 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM (1)	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	60 % BR	100 % BR	100 % BR
Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses, et examens de laboratoire (1)	de 60 % à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie (2)	70 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de prévention (3)	de 35 % à 70 % BR	100 % BR	100 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + socle	Remboursement total Régime de base + socle + option 1
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupunc- ture, étiopathie, microkinésithérapie, sophrologie	-	30 €/consultation limité à 1/an/bénéficiaire	23 €/consultation limité à 4/an/famille
Médicaments :			
- Médicaments à service médical rendu « majeur ou important » (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu « modéré » (y compris hono- raire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu « faible » (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	100 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmacien remboursés par le régime de base y compris vaccination anti-grippale	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non rembour- sée par le régime de base	-	-	40 €/an/famille
- Vaccins non remboursé par le régime de base	-	-	40 €/an/famille
Matériel médical :			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % BR	500 % BR
- Gros et petits appareillages, ortho- pédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR ou 100 % BR	100 % BR	500 % BR
<b>HOSPITALISATION</b>			
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires (hospitalisation médicale et chirurgicale) :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	300 % ou 320 % BR	580 % ou 600 % BR
- Honoraires des médecins non adhé- rents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	180 % ou 200 % BR	180 % ou 200 % BR
Honoraires (hospitalisation pour maternité et psychiatrie) :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	300 % ou 320 % BR	380 % ou 400 % BR
- Honoraires des médecins non adhé- rents au DPTM (1)	80 % ou 100 % BR	180 % ou 200 % BR	180 % ou 200 % BR
- Forfait actes lourds (4)	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier (5)	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences (6)	-	100 % FR	100 % FR

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + socle	Remboursement total Régime de base + socle + option 1
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire/an)	-	25 €/jour	78 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour jusqu'à 90 jours
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéfi- ciaire)	-	-	52 €/jour limité à 30 jours/an

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + socle	Remboursement total Régime de base + socle + option 1
OPTIQUE			
	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (7)		
Équipements 100 % santé (Classe A) (8) :			
- Monture	60 % BR	Frais réels	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100 % Santé	60 % BR	Frais réels	Frais réels
Autres équipements (Classe B) :			
- Monture	60 % BR	100 €	100 €
- Verre simple (9)	60 % BR	115 €/verre	185 €/verre
- Verre complexe (9)	60 % BR	138 €/verre	208 €/verre
- Verre très complexe (9)	60 % BR	175 €/verre	245 €/verre
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	100 % BR + crédit de 210 €/an/bénéficiaire	100 % BR + crédit de 350 €/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 100 €/an/bénéficiaire	Crédit de 240 €/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100 % Santé (8)	70 % BR	Frais réels	Frais réels
Soins (hors 100 % Santé)	70 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100 % Santé) (10)	70 % BR	170 % BR	170 % BR
Prothèses (hors 100 % Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés (10)	70 % BR	210 % BR + Crédit de 300 €/an/bénéficiaire	370 % BR + Crédit de 300 €/an/bénéficiaire
- prothèses à honoraires libres (10)	70 % BR	210 % BR + Crédit de 300 €/an / bénéficiaire	370 % BR + Crédit de 300 €/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 % BR	270 % ou 300 % BR	320 % BR ou 350 % BR
Implantologie (hors couronne implanta-portée)	-	-	200 €/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée	-	-	100 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES (11)			
Équipements 100 % Santé (Classe I) (8)	60 % BR	Frais réels	Frais réels

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + socle	Remboursement total Régime de base + socle + option 1
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1 700 € /oreille	1 700 € /oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1 700 € /oreille	1 700 € /oreille
<b>CURESTHERMALES</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux (12), transport, hébergement, surveillance	65 % ou 70 % BR	-	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	Crédit de 150 €/an /bénéficiaire
<b>DIVERS</b>			
Prime de naissance (sur présentation de justificatifs)		1/3 PMSS	1/3 PMSS
Transports remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
BR : base de remboursement ; RO : régime obligatoire ; FR : frais réels.			
(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (OPTAM/OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes (sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent).			
(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants « honoraires médicaux – Honoraires des médecins spécialistes ».			
(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).			
(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120 € (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).			
(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.			
(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L. 160-13- I du code de la sécurité sociale.			
(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.			
(8) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.			

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Remboursement total Régime de base + socle	Remboursement total Régime de base + socle + option 1
<p>(9)</p> <p>Verres simples Classe B :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries</li> <li>- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre <math>\leq + 4</math> dioptries</li> <li>- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) <math>\leq 6</math> dioptries</li> <li>- verres neutres</li> </ul> <p>Verres complexes Classe B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries</li> <li>- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre <math>&gt; + 4</math> dioptries</li> <li>- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère <math>&lt; -6</math> dioptries et cylindre <math>\geq 0,25</math> dioptrie</li> <li>- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) <math>&gt; 6</math> dioptries</li> <li>- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et + 4 dioptries</li> <li>- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre <math>\leq + 4</math> dioptries</li> <li>- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) <math>\leq 8</math> dioptries</li> </ul> <p>Verres très complexes Classe B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à + 4 dioptries</li> <li>- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre <math>&gt; + 4</math> dioptries</li> <li>- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère <math>&lt; -8</math> dioptries et cylindre <math>\geq 0,25</math> dioptrie</li> <li>- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S <math>&gt; 8</math> dioptries.</li> </ul>			
<p>(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.</p>			
<p>(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1 700 €/appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.</p>			
<p>(12) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « Honoraires médicaux – Honoraires des médecins spécialistes ».</p>			
<p>En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.</p>			

Convention collective

IDCC : 8523 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVIQUES**

**(Pays de la Loire)**

**(10 février 1987)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,

*Journal officiel* du 8 février 1989)

---

## **Avenant n° 42 du 28 février 2023**

NOR : AGRS2397117M

IDCC : 8523

---

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

**Union régionale professionnelle forestière ;**

**Représentant des entreprises forestières,**

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 ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La convention collective du 10 février 1987 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire, est devenue suite à l'entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2021 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, (IDCC 7025), 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 minimales des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les exploitations sylvicoles de la région des Pays de la Loire.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif 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 travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 10 février 1987 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire est devenue 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.

## **Chapitre A**

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

Accord collectif du 28 février 2023 d'adaptation au secteur des exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application professionnel et territorial**

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations et entreprises sylvicoles des Pays de la Loire. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur les départements des Pays de la Loire.

### **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<sup>er</sup>. Il ne peut y être dérogé, et il ne peut être dérogé à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, entreprises de travaux et services forestiers 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.

L'application du présent avenant ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre aux salariés, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévues mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

### **Article 3 | Durée et dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République Française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires 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 des entreprises de travaux agricoles, entreprises de travaux et services ruraux et entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 5 de la convention collective nationale.

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 ou syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission mixte paritaire sous la présidence de la DREETS des Pays de la Loire, 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<sup>er</sup>, 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.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux, fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimales 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 | *Primes accessoires*

### 6.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté s'ajoutant à la rémunération mensuelle est versée aux salariés dans les conditions suivantes. Son taux est fixé à :

- 1 % après 3 ans de service dans l'entreprise ;
- 2 % après 6 ans de service dans l'entreprise ;
- 3 % après 9 ans de service dans l'entreprise ;
- 4 % après 12 ans de service dans l'entreprise ;
- 5 % après 15 ans de service dans l'entreprise.

### 6.2. Primes diverses

- a) Prime d'égagement 0,47 € de l'heure.
- b) Prime pour travaux de pulvérisation 0,27 € de l'heure.

## Article 7 | *Repos hebdomadaire. Jours fériés. Travail de nuit*

**7.1.** Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimum de 24 heures consécutives auxquelles il doit être ajouté les heures consécutives du repos quotidien, tel que défini à l'article L. 3131-1 du code du travail. Il doit être donné le dimanche, conformément à l'article L. 714-1 du code rural.

**7.2.** Les salariés des entreprises et exploitations sylvicoles dont l'horaire de travail est établi sur 5 jours bénéficient de 2 jours, consécutifs ou non, de repos.

**7.3.** Le repos hebdomadaire du dimanche et des jours fériés peut être suspendu, pour une durée limitée, en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas d'urgence (incendie notamment). Cette disposition n'est pas applicable aux jeunes travailleurs de moins de 18 ans. Cette suspension doit donner lieu à une information immédiate et motivée auprès des services de l'inspection du travail.

**7.4.** Le travail du dimanche donne lieu à un repos d'une durée égale au repos supprimé. En outre, les heures de travail effectuées dans ces conditions donnent lieu à une majoration de 50 %. Elle ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires. Les mêmes dispositions sont applicables aux jours fériés et au travail de nuit (21 heures à 6 heures).

**7.5.** Les heures effectuées en application de cet article ne rentrent pas dans le calcul du contingent d'heures supplémentaires autorisées au titre de la présente convention.

## Article 8 | *Congés annuels payés*

■ Fractionnement du congé annuel :

La durée du congé pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

- Lorsque le congé principal est fractionné, il est attribué :
  - 1 jour de congé supplémentaire lorsque le nombre des jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5 jours ;
  - 2 jours de congés supplémentaires lorsqu'il est au moins égal à 6 jours.

## **Chapitre B Substitution, date d'effet et demande d'extension**

### **Article 1<sup>er</sup> | Substitution**

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 10 février 1987 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire.

### **Article 2 | Publicité. Dépôt. Extension**

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales et son extension est demandée comme accord étendu.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

*Fait à Angers, le 28 février 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9651 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES, CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, MARAÎCHERS ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS**

**(Hautes-Pyrénées)**

**(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,

*Journal officiel* du 17 mars 1973)

## Avenant n° 6 du 7 avril 2023

NOR : AGRS2397120M

IDCC : 9651

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;**

**Fédération départementale des CUMA ;**

**Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental agroalimentaire CFDT ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricole SNCEA CFE-CGC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre l'accord paritaire de prévoyance du 6 février 2007 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 », s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité, et en précisent les modalités de gestion.

Par ailleurs, il est ici précisé que les partenaires sociaux 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 bénéficient pour cela d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024.

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 avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence l'article 6 *bis* « Principe de solidarité » de l'accord du 6 février 2007 est modifié comme suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du « Principe de solidarité »**

### **« Article 6 *bis* | Principe de solidarité**

Il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social géré par une "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", telle que définie au paragraphe 1 ci-après ayant pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité prévu par l'avenant 4 à l'accord national du 10 juin 2008, complété de l'avenant 6 à ce même accord.

Au-delà des actions collectives proposées par ladite commission, le/la salarié/e ou ses ayants droit peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de cette même "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social".

Afin d'organiser le fonctionnement du fonds social, ainsi que la gestion des actions qu'il finance, les parties ont souhaité adopter les dispositions suivantes :

#### **1. Financement du fonds social**

Le fonds social est alimenté à hauteur de 1 % des cotisations, nettes de frais et chargelements de gestion, appelées par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance dans le cadre du présent régime.

#### **2. Commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

Afin d'assurer la parfaite sécurité juridique de la gestion du fonds ainsi constitué, il est institué une "Commission paritaire locale de pilotage du fonds social", issue de la commission paritaire de suivi du présent régime.

Les membres de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social ont compétence pour mettre en œuvre les actions de ce fonds selon les conditions définies au paragraphe 5 du présent article.

#### **3. Composition de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social**

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social est composée des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective de travail du 6 février 1972 des exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux, maraîchers et producteurs légumiers du département des Hautes-Pyrénées, à raison d'un titulaire et d'un suppléant, et d'un nombre égal de membres désignés par les organisations professionnelles agricoles signataires.

Le suppléant ne fait partie de ladite commission qu'en l'absence du titulaire.

Un président et un secrétaire général sont désignés pour un mandat annuel, respectivement et en alternance dans chacun des collèges employeurs et salariés.

#### 4. Attributions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage du fonds social, dans le cadre de l'exercice de ses fonctions, est chargée de contrôler la bonne affectation des actifs du fonds social effectuée par les organismes assureurs auprès desquels les exploitations et entreprises ont souscrit des contrats collectifs de prévoyance, et de décider des actions sociales et/ou des actes de solidarité à mettre en œuvre dans le cadre de ce fonds.

Les décisions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social sont prises selon les dispositions relatives à la conclusion des accords de branche prévues par le code du travail.

#### 5. Réunions de la commission paritaire locale de pilotage du fonds social

La commission paritaire locale de pilotage se réunit au moins une fois par an, et sur saisine d'une partie signataire du régime, sur convocation du président ou du secrétaire général de ladite commission.

Lors de cette réunion, ladite commission reçoit les rapports d'activité, les comptes de résultats et les bilans du fonds social établis par les organismes assureurs à cet effet. »

### Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

### Article 3 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DDETS-PP des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 7 février 2007.

*Fait à Tarbes, le 7 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9651 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES, CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, MARAÎCHERS ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS**

**(Hautes-Pyrénées)**

**(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,

Journal officiel du 17 mars 1973)

### **Avenant n° 7 du 11 mai 2023**

relatif à la prévoyance

NOR : AGRS2397121M

IDCC : 9651

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;**

**Fédération départementale des CUMA ;**

**Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental agroalimentaire CFDT ;**

**Fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricole SNCEA CFE-CGC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales représentatives au plan départemental, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

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 avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

## **Article 1<sup>er</sup> | Garantie décès**

La définition du salaire annuel précisée au 2<sup>e</sup> paragraphe du point a) « Montant » de la rubrique « Capital décès » de l'article 3.1 « Garantie décès » est modifiée comme suit :

« Le salaire annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 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. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

## **Article 2 | Garantie maintien de salaire par l'employeur**

L'article 3.2 « Garantie incapacité temporaire de travail » est renommé article 3.3 « Garantie incapacité temporaire de travail ». Il est créé un nouvel article 3.2 intitulé « Garantie maintien de salaire par l'employeur » libellé comme suit :

### **« Article 3.2 | 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 ayant 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<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

– à compter du 8<sup>e</sup> 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 <sup>re</sup> période à 90 % du salaire brut <sup>[*]</sup>	2 <sup>e</sup> période à 66,66 % du salaire brut <sup>[*]</sup>
De 1 an à 5 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 <sup>er</sup> jour	8 <sup>e</sup> jour	90 jours	90 jours
[*] 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 3 | Garantie incapacité temporaire de travail

L'article 3.3 « Garantie incapacité temporaire de travail » est réécrit comme suit :

### « Article 3.3 | Garantie incapacité temporaire de travail »

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres 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, un accident de la vie privée ou à un accident du travail 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 135 jours ;
- 80 % 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 conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

### 1) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté.

### 2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou à une 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 remplissent les conditions ouvrant droit à la « garantie maintien de salaire par l'employeur », 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

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 un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. »

## Article 4 | *Garantie incapacité permanente de travail*

L'article 3.3 « Garantie incapacité permanente de travail » est renommé « Article 3.4 – Garantie incapacité permanente de travail ».

La définition du salaire mensuel du 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3.4 « Garantie incapacité permanente de travail » est modifiée comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au 12<sup>e</sup> des salaires bruts perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut, et le cas échéant desdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Les autres dispositions demeurent inchangées.

## Article 5 | *Dispositions communes*

L'article 3.4 « Dispositions communes » est renuméroté « Article 3.5 ».

## Article 6 | *Suspension du contrat de travail*

L'article 5 « Suspension du contrat de travail » est modifié comme suit :

### « Article 5 | *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 salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié 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, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Financement du régime et répartition des cotisations".

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au paiement d'un salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès continuent à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande auprès de l'organisme assureur et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante. »

## Article 7 | *Entrée en vigueur*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 8 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail et en cinq exemplaires, à la DREETS des Hautes-Pyrénées, cité administrative Reffye, rue Amiral Courbet, 65017 Tarbes Cedex.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 6 février 2007.

*Fait à Tarbes, le 11 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791 | EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,  
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON, CUMA ET EXPLOITATIONS  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES**

**(Deux-Sèvres)**

**(8 novembre 2002)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> avril 2004,  
*Journal officiel* du 14 avril 2004)

**Avenant n° 33 du 5 avril 2023**

NOR : AGRS2397124M

IDCC : 9791

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;  
Fédération départementale des CUMA des Deux-Sèvres,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;  
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Il est rappelé en préalable que les partenaires sociaux ont conclu un accord territorial prévoyance Deux-Sèvres Vienne le 5 avril 2022 qui est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Ce dernier a été entendu le 24 janvier 2023. Ce dernier remplace les articles 65 et 65 *bis* de l'accord territorial étendu concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, les CUMA et les exploitations de cultures spécialisées du département des Deux-Sèvres.

Les partenaires sociaux décident d'abroger les articles 65 garanties incapacités de travail, invalidité, décès et 65 *bis* conséquences de la dénonciation de la désignation de l'organisme assureur du régime de prévoyance de l'accord territorial.

**Article 2**

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clauses particulières.

### **Article 3**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant l'extension.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Poitiers, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord national

**BRANCHES PRODUCTION AGRICOLE ET COOPÉRATIVES  
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

**Avenant n° 1 du 27 avril 2023**

NOR : AGRS2397115M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;  
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole  
FNCUMA ;  
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 ouverts au public du 1<sup>er</sup> février 2022, les partenaires sociaux font évoluer l'accord national du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation production agricole/CUMA pour intégrer la branche des parcs zoologiques.

Dans la mesure où les parcs zoologiques font juridiquement partie du 1<sup>o</sup> de l'article L. 722-1 du code rural et pêche maritime, ils sont déjà compris dans le terme « Production agricole ». Il n'est donc pas nécessaire de les nommer expressément. De même, dans un objectif de clarté, les partenaires sociaux choisissent de remplacer les termes « la branche production agricole et la branche CUMA » ou « branches production agricole et CUMA » par « la branche PA/CUMA ».

Le présent avenant ayant vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement appli-

cables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du champ d'application**

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

« Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-mer), aux 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), et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole. »

## **Article 2 | Modifications rédactionnelles**

À chaque évocation dans l'accord des branches concernées, il faut entendre que les secteurs professionnels de la production agricole, les parcs zoologiques compris, et les CUMA sont concernés.

Ainsi :

- à l'alinéa 1 de l'article 3.1 « pour la branche production agricole et pour la branche CUMA » devient « pour la branche PA/CUMA » ;
- à l'alinéa 11 de l'article 3.1 « dans la branche production agricole et/ou dans la branche CUMA » devient « dans la branche PA/CUMA » ;
- à l'alinéa 2 de l'article 3.2 « la branche production agricole et la branche CUMA » devient « la branche PA/CUMA » ;
- à l'alinéa 1 de l'article 3.3 « dans la branche production agricole et dans la branche CUMA » devient « dans la branche PA/CUMA » ;
- à l'alinéa 3 de l'article 4 « de la branche production agricole et de la branche CUMA » devient « de la branche PA/CUMA ».

## **Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 4 | Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 27 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Deux-Sèvres et Vienne)**

---

**Accord du 5 avril 2023**

NOR : AGRS2397118M

---

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;**

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole  
des Deux-Sèvres ;**

**Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole  
de la Vienne ;**

**Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles des Deux-Sèvres ;**

**Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles de la Vienne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;**

**Syndicat général agroalimentaire Confédération française démocratique du  
travail des Deux-Sèvres ;**

**Syndicat général agroalimentaire Confédération française démocratique du  
travail de la Vienne ;**

**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles Confédération générale de  
l'encadrement – Confédération générale des cadres ;**

**Fédération CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

La volonté des partenaires sociaux est de proposer aux salariés une couverture complémentaire santé commune afin de réaliser dans un esprit de solidarité une mutualisation entre les salariés de ces deux territoires.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture complémentaire-santé comportant des garanties supérieures ou égales à celles contenues dans l'accord national daté du 10 juin 2008 et des avenants ultérieurs s'y afférant.

Le présent accord se substitue également :

À l'accord d'assurance complémentaire frais de santé du 18 août 2009 concernant les salariés agricoles relevant du présent accord et non affilié à l'AGIRC des exploitations agricoles, des CUMA de la Vienne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vienne et des Deux-Sèvres.

À l'accord départemental du 5 juin 2009 sur un régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés agricoles non-cadres des exploitations agricoles de polyculture d'élevages spécialisés ou non, les CUMA et les exploitations de cultures spécialisées du département des Deux-Sèvres.

Le présent accord est un accord autonome des conventions collectives du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et du 8 octobre 2020 des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (IDCC 7025) ainsi que des deux accords territoriaux étendus de la production agricole, CUMA et entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Vienne (IDCC 8542) et des Deux-Sèvres (IDCC 9791).

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont pris en considération le principe d'égalité de traitement.

La branche professionnelle étant constitué principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations du présent accord répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Champ d'application**

### **Article 2.1 | Champ d'application professionnel**

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés dont l'activité est la suivante :

- exploitations agricoles de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- établissements de toutes natures dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production des exploitants agricoles visés ci-dessus, ou des structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- entreprises de travaux agricoles ; prestation accoupage ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Sont exclus du champ d'application :

- les exploitations arboricoles dont le siège social est situé en Deux-Sèvres ;
- les entreprises d'accoupage, les entreprises de pisciculture et aquaculture.

## **Article 2.2 | Champ d'application territorial**

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises présentes en France dont le siège social se situe sur les départements des Deux-Sèvres et de la Vienne. Il régit tous les travaux salariés qui y sont effectués, quel que soit le domicile des parties.

## **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur pour l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 si son arrêté d'extension est publié avant cette date. Dans le cas contraire, il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

En tout état de cause, le présent accord s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 aux employeurs et salariés ressortissants d'entreprises adhérentes aux organisations employeurs signataires.

Le présent accord pourra préalablement à son extension, être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissants d'entreprises non adhérentes aux organisations employeurs signataires et au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

## **Article 4 | Bénéficiaires**

### **Article 4.1 | Ouvrant droits**

Les dispositions du présent accord s'appliquent de façon obligatoire aux salariés non-cadres sans condition d'ancienneté, c'est-à-dire ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Sont exclus les VRP qui relèvent d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

#### **Article 4.1.1 | Cas de dispenses**

Toutefois peuvent demander à ne pas adhérer au régime :

Les salariés en contrat à durée déterminée si la durée de la couverture collective obligatoire dont ils pourraient prétendre est inférieure à 3 mois (durée appréciée à compter de la date de prise d'effet du contrat de travail et hors portabilité) et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel de moins de 15 heures hebdomadaires et si ces salariés justifient d'une couverture complémentaire par ailleurs respectant les exigences du contrat responsable.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée comprise entre trois mois et douze mois.

Les salariés ou apprentis titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou en contrat de mission d'une durée supérieure à 12 mois à condition qu'ils justifient bénéficier d'une couverture individuelle « frais de santé » reconnue responsable par ailleurs.

Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]) – la dispense cesse à la date à laquelle les salariés ne bénéficient plus de cette couverture.

Les salariés couverts par une assurance individuelle « frais de santé » au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Cette dispense temporaire s'applique jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Si le contrat individuel prévoit une clause de renouvellement tacite, la dispense prend fin à la date de reconduction tacite.

Les salariés et apprentis à temps partiel dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés à employeurs multiples qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations au titre d'un autre emploi dans le cadre d'un dispositif collectif et obligatoire.

Les salariés couverts à titre collectif et obligatoire par leur conjoint (marié, cocontractant de PACS ou concubin justifiant de deux années de vie commune ou d'un enfant né de l'union).

Les salariés bénéficiant en propre ou en tant qu'ayant droit au titre d'un autre emploi, de prestations servies dans le cadre :

- du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- du régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- des contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- du régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle (Alsace-Moselle), en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- de la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Les dispenses d'affiliation relèvent du libre choix du salarié :

Chaque dispense doit résulter d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier et faisant référence à la nature des garanties en cause auxquelles il renonce.

Dans tous les cas, la demande de dispense doit être formulée au moment de l'embauche ou au plus tard dans le délai d'un mois suivant celle-ci.

La demande de dispense des salariés devra indiquer le cadre dans lequel la dispense est formulée, le cas échéant l'organisme assureur portant le contrat souscrit par ailleurs et la date de la fin du droit s'il est borné. Elle devra, en outre, être accompagnée des justificatifs éventuels.

La demande de dispense des salariés devra comporter la mention selon laquelle ils ont été informés des conséquences de la renonciation au bénéfice du régime (perte du bénéfice de la portabilité, des avantages sociaux et fiscaux, du maintien des garanties au titre de l'article 4 de la loi Évin...).

Les salariés dispensés devront informer l'employeur de tout changement de situation.

En tout état de cause, tout salarié sera tenu de cotiser au régime dès lors qu'il ne bénéficiera plus d'une des dispenses mentionnées ci-dessus.

### Article 4.1.2 | Versement santé

Conformément aux articles L. 911-7-1 et D. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés définis ci-après ont droit au versement d'une aide individuelle de l'employeur, dite « versement santé », en lieu et place de leur affiliation au dit régime « complémentaire santé ».

Les salariés visés par ce dispositif sont ceux dont la durée du contrat de travail ou du contrat de mission est inférieure ou égale à trois mois ou ceux dont la durée effective du travail prévue par ce contrat est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Ils doivent, en outre, être couverts par un contrat d'assurance maladie complémentaire portant sur la période concernée et respectant le cahier des charges des contrats responsables tel que défini aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Les salariés concernés doivent justifier de cette couverture.

En tout état de cause, cette aide financière de l'employeur ne peut être cumulée avec :

- le bénéfice de la complémentaire santé solidaire définie aux articles L. 861-1 et suivants du code de la sécurité sociale (qui remplace la couverture maladie universelle complémentaire [CMU-C] et l'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé [ACS]) ;
- le bénéfice, y compris en tant qu'ayant-droit, d'une couverture collective et obligatoire ;
- le bénéfice d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Le montant du « versement santé » est calculé mensuellement sur la base du montant de référence auquel est appliqué un coefficient multiplicateur. Il est fonction du financement mis en œuvre en application des articles L. 911-7 et L. 911-8 du code de la sécurité sociale, de la durée du contrat et de la durée du travail prévue par celui-ci.

À titre informatif à la conclusion du présent accord ce coefficient multiplicateur est fixé à 125 % pour les contrats à durée déterminée et à 105 % pour le contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Le montant de référence correspond à la contribution mensuelle de l'employeur à la complémentaire santé d'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné et pour la période concernée.

### Article 4.2 | Ayants droit

De manière facultative, le salarié pourra demander le bénéfice de cet accord pour son et/ou ses ayant(s) droit :

- son conjoint ;
- les enfants à charge de l'ouvreur droit, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - âgés de moins de 16 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
  - âgés de 16 à 21 ans et considéré comme à charge fiscalement ;
  - âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études sous réserve de justifier leur inscription dans un établissement d'enseignement supérieur ;
  - âgés de moins de 26 ans, sous contrat d'apprentissage ou en formation initiale ;
- 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 adulte handicapé. Les adultes handicapés ne percevant pas l'aide susvisée sont considérés comme étant à charge.

## Article 5 | Garanties

Les organisations précisent que cet accord a pour objectif de mettre en place un régime complémentaire-santé obligatoire garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans le présent accord :

Les prestations sont garanties par l'organisme assureur et relèvent de sa seule responsabilité. L'employeur n'est tenu, à l'égard des salariés, qu'au seul paiement des cotisations.

L'ensemble des garanties souscrites respectent en outre le cahier des charges des contrats responsables (obligations de prise en charge et de non prise en charge), institué par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment en ce qui concerne le dispositif dénommé « 100 % santé ».

Toute réforme législative ou réglementaire, ayant pour effet de modifier la définition des contrats « aidés », ou contrats « responsables », ou les conditions d'exonérations sociale et fiscale ou de déductibilité, s'appliquera de plein droit au présent régime. Les garanties seront automatiquement adaptées, de telle sorte que le contrat souscrit réponde en permanence à l'ensemble de ces dispositions.

### Article 5.1 | Tableau des garanties

Hospitalisation médicale et chirurgicale	
Frais de séjour	200% BR
Honoraires signataire Optam/Optam CO	260% BR
Honoraires non-signataire Optam/Optam CO	200% BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire) Maternité	2% PMSS
Forfait hospitalier	100% DE sans limitation de durée
Lit d'accompagnant et maison des enfants	1% PMSS
Transport sanitaire	100% BR

Soins courants	
Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste Optam	220% BR
Consultation, consultation en ligne, visite de généraliste non Optam	200% BR
Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste Optam	220% BR
Consultation, consultation en ligne, visite de spécialiste non Optam	200% BR
Actes de spécialité, acte de petite chirurgie signataire Optam	200 % BR
Actes de spécialité, acte de petite chirurgie non Optam	180 % BR
Actes d'imagerie médicale signataire Optam	180% BR
Actes d'imagerie médicale signataire non Optam	160% BR
Auxiliaires médicaux	160% BR
Frais d'analyses et de laboratoire	160% BR
Orthopédie, petit et grand appareillage, prothèses autres que dentaire, auditive et optique	140% BR
Frais pharmaceutique (y compris médicaments remboursés à 15% par la MSA ou sécurité sociale)	100% BR

Dentaire	
Soins et prothèses dentaires 100% Santé	Sans reste à payer
Soins (Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie)	100% BR
Parodontologie non remboursée	2,91%PMSS
Inlay, Onlay	140% BR
Prothèses autres que 100% santé - Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale ou la MSA (inlay-onlay, couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation).	210% BR + un plafond annuel par bénéficiaire égal à 12% PMSS
Prothèses dentaires non remboursées par la MSA (couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)	7,25% PMSS
Orthodontie remboursée par la MSA ou sécurité sociale	330% BR
Orthodontie non remboursée par la MSA ou sécurité sociale	330% BR

Optique	
<b>Optique adulte/enfant - équipement de classe A - 100% Santé</b>	Sans reste à payer
Equipements optique 100% Santé (4) : monture et/ou verres de classe A pour adulte et/ou enfant	100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale, sans que le remboursement total de l'assureur et de la Sécurité Sociale ne puisse excéder le Prix Limite de Vente
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	
Supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	
<b>Optique adulte/enfant - équipement de classe B</b>	
Verre simple foyer - défaut visuel classe 1	100 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 2	105 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 3	135 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 4	175 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 5	200 €
Verre simple foyer - défaut visuel classe 1	200 €
Verre progressif - défaut visuel classe 2	250 €
Verre progressif - défaut visuel classe 3	265 €
Verre progressif - défaut visuel classe 4	300 €
Verre progressif - défaut visuel classe 5 - mineur	300 €
Verre progressif - défaut visuel classe 5 - majeur	325 €
Monture	100 €
Lentilles prises en charge par la MSA ou sécurité sociale	450% BR + plafond annuel de 7% PMSS par an et bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la MSA ou sécurité sociale	8% PMSS

Prothèses auditives	
<b>Equipements 100 % Santé</b>	Sans reste à payer
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20ème anniversaire	100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des Prix Limites de Vente
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20ème anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20ème après correction)	

Autres postes	
Prime de maternité	1/3 PMSS (principe forfaitaire - doublée en cas de naissance gémellaire)
Cures thermales (honoraires, forfaits de surveillance médicales et thermales)	100% BR
Médecine douce sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel Non remboursée par la MSA ou sécurité sociale Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, sophrologue	50 € par séance dans la limite de 2 séances par an
Assistance	Oui
Actes de prévention selon contrat responsable	
* Dans la limite du contrat responsable	
	Oui

## Article 6 | Mise en œuvre du principe de solidarité (Haut degré de solidarité)

L'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture a mis en place, au niveau national, un fonds de solidarité permettant la mise en œuvre de mesures individuelles ou collectives de prévention ou d'action sociale.

Au moins 1 % de la cotisation hors taxes de la couverture santé en application du présent accord sera affecté à un fonds de solidarité pour financer des actions de prévention et participer au financement d'actions de solidarité. Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation.

## Article 7 | Portabilité des droits

Sauf s'il a été licencié pour faute lourde, le salarié dont le contrat de travail est rompu ou prend fin et qui ouvre droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage peut bénéficier d'un maintien de ses garanties frais de santé de manière temporaire.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le coût de ce maintien de garanties est intégré aux cotisations afférentes aux salariés sous contrat de travail.

Lors de la sortie du salarié de l'effectif de l'entreprise, cette dernière lui remettra l'attestation de portabilité, préviendra l'organisme assureur. Cette portabilité d'une durée égale à celle du dernier contrat de travail ou des derniers contrats s'ils sont consécutifs ne pourra excéder 12 mois.

Les salariés en incapacité au moment de la rupture de leur contrat de travail bénéficient de la portabilité (la remise des attestations Pôle emploi étant alors différée à la reprise d'activité du salarié).

## Article 8 | Adhésion

Tout employeur ayant une activité définie à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord (champ d'application), est tenu de contracter une assurance couvrant les risques sus mentionnés.

## Article 9 | Financement des cotisations

Les cotisations, dont le montant est défini dans le contrat conclu avec l'organisme assureur, servant au financement de la couverture des salariés sont prises en charge par l'employeur et les salariés dans les proportions suivantes :

- part patronale = 60 % ;

– part salariale = 40 %.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droits, il devra en assurer la totalité du financement.

Pour les salariés entrant en cours de mois, la cotisation sera payée *pro rata temporis*.

Pour les salariés quittant l'entreprise en cours de mois, la cotisation sera payée *pro rata temporis*.

## **Article 10 | Cas des salariés en suspension du contrat de travail**

### **Article 10.1 | Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation**

Le bénéfice des garanties est maintenu au bénéficiaire dont le contrat de travail est suspendu, s'il bénéficie :

Soit d'un maintien total ou partiel de salaire, soit d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires, qu'elles soient versées directement par l'entreprise ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ; sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence ;

Si la suspension du contrat de travail est inférieure à un mois, les cotisations pour le bénéfice des garanties sont dues intégralement.

### **Article 10.2 | Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation**

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévus par les dispositions légales (notamment congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation à temps plein, congé pour création d'entreprise, congé de solidarité internationale, congé de solidarité familiale, congé de formation, congé d'enseignement ou de recherche) ne donnant pas lieu à maintien, en tout ou partie, de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie du maintien des garanties frais de santé pendant les trois premiers mois de la suspension du contrat de travail et ce, sans versement de cotisation.

## **Article 11 | Clause de réexamen de régime**

Conformément aux articles L. 912-1 et 2 du code de la sécurité sociale, le régime de prévoyance mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 12 | Durée. Révision. Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties.

Il se substitue à toutes les dispositions résultant d'accords collectifs Vienne et Deux-Sèvres conclus en date du 29 avril 2009 et du 5 juin 2009 de leurs avenants portant sur le même objet que celui prévu par le présent accord.

Il pourra être modifié selon le dispositif prévu aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois selon les dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### **Article 13 | Dépôt. Extension**

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

*Fait à Poitiers, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures)

Accord régional

**EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Deux-Sèvres et Vienne)**

**Avenant n° 7 du 5 avril 2023**

NOR : AGRS2397119M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne ;**

**Fédération départementale des CUMA de la Vienne ;**

**Fédération départementale des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Vienne ;**

**Fédération départementale des entreprises de travaux agricoles et ruraux des Deux-Sèvres,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;**

**Fédération CFTC-Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont décidé de proposer aux salariés une couverture complémentaire santé interdépartementale Deux-Sèvres Vienne afin de réaliser dans un esprit de solidarité une mutualisation entre les salariés de ces deux territoires.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup>

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 7 :

« Article 7 | *Date d'application*

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de la signature et prendra fin le 31 mars 2024. »

### Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clauses particulières.

### Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de la signature pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires.

### Article 4

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Poitiers, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

Accord régional

**EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS  
OU NON, CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES  
(Deux-Sèvres)**

**Avenant n° 6 du 5 avril 2023**

NOR : AGRS2397123M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;  
Fédération départementale des CUMA des Deux-Sèvres,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;  
Fédération CFTC-Agri ;  
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux ont décidé de proposer aux salariés une couverture complémentaire santé interdépartementale Deux-Sèvres Vienne afin de réaliser dans un esprit de solidarité une mutualisation entre les salariés de ces deux territoires.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les partenaires sociaux décident de modifier l'article 21 :

**« Article 21 | Durée de l'accord et formalités administratives**

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois à compter de la signature et prendra fin le 31 mars 2024.

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

**Article 2**

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clauses particulières.

### Article 3

Le présent avenant prend effet à compter de la signature pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Poitiers, le 5 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165230420-001023

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---