



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2024-16

20 avril 2024

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2024-16 du 20 avril 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	94

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-16 du 20 avril 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 405 Médico-sociaux-établissements : avenant n° 01 du 17 novembre 2023 à l'avenant n° 03-2019 relatif à la mise en place d'un régime collectif et obligatoire de complémentaire santé	5
IDCC 405 Médico-sociaux-établissements : avenant n° 02-2023 du 19 janvier 2024 relatif aux congés paternité et d'adoption	7
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : accord du 26 mars 2024 relatif aux minima conventionnels	9
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 53 du 5 décembre 2023 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé.....	12
IDCC 1505 Commerce de détail alimentaire non spécialisé : accord du 7 mars 2024 relatif à la grille des minima salariaux	14
IDCC 1534 Viandes-industries : accord du 14 mars 2024 relatif à la valorisation de l'expérience des salariés positionnés au niveau I, échelon 1, et à la modification de l'accord classification des emplois.....	18
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant n° 97 du 14 mars 2024 relatif à la revalorisation des salaires minima et à l'évolution de la prime panier au 1 ^{er} avril 2024	22
IDCC 1619 Dentaires cabinets : avenant du 22 février 2024 relatif à la modification de l'article 3.15 « Prime d'ancienneté » du titre III « Contrat de travail »	25
IDCC 1987 Pâtes-alimentaires-sèches-coucouis : avenant n° 2024-01 du 22 février 2024 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités.....	28
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 49 du 14 mars 2024 relatif au CQP « Manager un salon de coiffure ».....	32
IDCC 2596 Coiffure : avenant n° 50 du 14 mars 2024 relatif au brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur ».....	35
IDCC 2697 Cynégétiques-structures associatives : accord n° 6 du 20 mars 2024 relatif à la reconversion ou promotion par alternance	39
IDCC 2770 Édition-phonographique : avenant n° 6 du 14 février 2024 relatif à la rémunération complémentaire proportionnelle (article III.24.3)	42

IDCC 2847 Pôle emploi : accord du 18 juillet 2023 relatif à la formation professionnelle continue et à la révision de certains articles de la convention.....	45
IDCC 2941 Aide-soins-services-domicile BAD : avenant n° 62/2023 du 8 décembre 2023 relatif aux congés	76
IDCC 3032 Esthétique-Cosmétique : avenant n° 36 du 14 février 2024 relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail.....	80
IDCC 3032 Esthétique-Cosmétique : avenant n° 37 du 14 février 2024 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme.....	87
IDCC 3248 Métallurgie : accord du 22 février 2024 relatif à la prévention des inconvénients d'emploi (Var).....	89

Convention collective nationale

IDCC : **405** | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**
(26 août 1965)

Avenant n° 01 du 17 novembre 2023

à l'avenant n° 03-2019
relatif à la mise en place d'un régime collectif et obligatoire
de complémentaire santé

NOR : ASET2450365M

IDCC : 405

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

UNISSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'objet de cet avenant est de préciser les nouvelles conditions tarifaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2024.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'annexe 1 de l'avenant n° 03-2019

L'annexe 1 de l'avenant n° 03-2019 est modifiée et remplacée comme suit :

« Annexe 1 Taux de cotisation

Cotisations 2024 en fonction du PMSS

	Actifs				
	Garantie obligatoire entreprise	Garantie assuré	Salarié	Conjoint	Enfant ^[1]
RG	Base		1,56 %	1,56 %	0,66 %
		Option 1	0,24 %	0,27 %	0,15 %
		Option 2	0,55 %	0,62 %	0,30 %
			1,77 %	1,79 %	0,80 %
		Option 2	0,31 %	0,36 %	0,13 %
	Base + option 2		2,02 %	2,07 %	0,91 %
RL	Base		1,06 %	1,06 %	0,43 %
		Option 1	0,24 %	0,27 %	0,15 %
		Option 2	0,55 %	0,62 %	0,30 %
			1,28 %	1,29 %	0,57 %
		Option 2	0,31 %	0,36 %	0,13 %
	Base + option 2		1,52 %	1,56 %	0,67 %
[1] Gratuité à compter du 3 ^e enfant.					

Entrées Évin après juin 2017 ^[2]						
	Garantie	Ancien salarié année 1	Ancien salarié année 2	Ancien salarié années 3 et suivantes	Conjoint	Enfant ^[1]
RG	Base	1,56 %	1,95 %	2,34 %	2,34 %	0,66 %
	Base + option 1	1,77 %	2,21 %	2,66 %	2,67 %	0,80 %
	Base + option 2	2,02 %	2,52 %	3,03 %	3,10 %	0,91 %
RL	Base	1,06 %	1,33 %	1,59 %	1,59 %	0,43 %
	Base + option 1	1,28 %	1,59 %	1,91 %	1,93 %	0,57 %
	Base + option 2	1,52 %	1,90 %	2,27 %	2,34 %	0,67 %
[1] Gratuité à compter du 3 ^e enfant.						
[2] Retraités ou pré-retraités ou anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou d'un revenu de remplacement ou anciens salariés post portabilité ANI ou ayants droit d'un salarié décédé. Les cotisations à la charge des ayants droit d'un salarié décédé sont identiques à celles de l'ancien salarié pour le conjoint et restent inchangés pour l'enfant.						

Fait à Charenton-le-Pont, le 17 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**
(26 août 1965)

Avenant n° 02-2023 du 19 janvier 2024
relatif aux congés paternité et d'adoption

NOR : ASET2450366M

IDCC : 405

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

UNISSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective ne prévoit pas de dispositions particulières concernant les congés de paternité et d'adoption.

À l'occasion de la révision de la convention collective, en commission permanente paritaire nationale de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux se sont entendus sur ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Il est ajouté un article 58 *bis* intitulé « Congés de paternité et d'adoption » rédigé comme suit :

« Le congé de paternité est accordé conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Tout salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit à un congé d'adoption, conformément à l'article L. 1227-37 du code du travail.

Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour les droits relatifs à l'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés comptant une année de service effectif au jour de la naissance ou de l'adoption bénéficieront pendant la durée du congé auquel ils ont droit, en fonction des dispositions légales et réglementaires, d'indemnités complémentaires dont le montant sera calculé de façon à ce que, compte tenu des prestations journalières dues, tant par la sécurité sociale que par un régime de prévoyance, ils perçoivent l'équivalent de leur salaire net. »

Article 2 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent avenant entrera en vigueur dès son agrément et sa parution au *Journal officiel* et s'appliquera sauf disposition locale plus favorable.

Il est conclu pour une durée indéterminée, ceci sous réserve de son agrément conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles à défaut de quoi le présent avenant sera nul et non avenu. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité légale et réglementaire.

Fait à Charenton-le-Pont, le 19 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 26 mars 2024
relatif aux minima conventionnels

NOR : ASET2450374M
IDCC : 468

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

FEC,

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 :

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises qui relèvent de la convention collective du commerce succursaliste de la chaussure (IDCC 468).

Il est conclu dans le respect des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Il est convenu entre les partenaires sociaux que le sujet des minima conventionnels serait remis à l’ordre du jour en cas de nouvelle augmentation du Smic qui viendrait impacter au moins un niveau de la grille.

Article 1^{er} | Appointement mensuel pour les employés

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les employés :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	–	1 782,14
2	–	1 784,71
	2	1 789,91

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
3	–	1 794,06
	2	1 816,91
4	–	1 837,67
	2	1 848,06
5	–	1 880,24
	2	1 890,62

Article 2 | *Appointement mensuel pour les agents de maîtrise*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima mensuels conventionnels pour les agents de maîtrise :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	–	2 038,07
7	–	2 253,02

Article 3 | *Appointement annuel pour les cadres*

À compter du mois qui suit la signature de cet accord, il est institué de nouveaux minima annuels conventionnels pour les cadres :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minima annuel conventionnel
8	–	28 993
	2	30 300
9	–	32 263
	2	34 227
10	–	36 625
11	–	40 986
12	–	46 436

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

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

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

Article 5 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 53 du 5 décembre 2023
relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

NOR : ASET2450370M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour effet de modifier l'article 20-3-G « Cotisations du régime frais de santé » de la convention collective nationale de la charcuterie de détail.

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 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Modification de l'article 20-3-G de la convention collective nationale du 4 avril 2007

L'article 20-3-G « Cotisations » est modifié comme suit :

« La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est mensuelle et forfaitaire.

La cotisation mensuelle, exprimée en euros, est fixée et détaillée ci-dessous :

Base actifs	Régime général	Régime local
Salarié	55 €	35 €

Article 2 | *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 5 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 mars 2024
relatif à la grille des minima salariaux

NOR : ASET2450368M

IDCC : 1505

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

FECF ;
SYNADIS BIO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;
FS CFTD ;
UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, les 14 décembre 2023, 16 janvier, 6 février et 7 mars 2024 dans le cadre de la négociation des salaires minima conventionnels.

Les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations professionnelles représentatives des employeurs prennent, en outre, l'engagement d'ouvrir, sans délai, une négociation pour la création d'une nouvelle grille à l'issue de la négociation en cours sur la grille de classification des emplois de la branche, au second semestre 2024.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'accord du 11 avril 2024.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel
E1	11,861	1 799
E2	11,931	1 809,61
E3	11,944	1 811,55
E4	12,193	1 849,39
E5	12,277	1 862,05
E6	12,571	1 906,64
E7	12,667	1 921,66
AM1	15,755	2 389,56
AM2	16,024	2 430,36
C1	19,596	2 972,13
C2	21,708	3 292,45

Article 2 | Salaires minima annuels bruts pour 217 jours de travail par an

Le salaire annuel minimum garanti pour 217 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue à l'article L. 3133-7 du code du travail est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimum annuel garanti pour 217 jours	
	Au titre des 36 premiers mois en forfait jours	Après 36 mois
C1	37 092	38 205
C2	40 891	42 118

Article 3 | Égalité professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

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

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que 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 convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

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

Article 4 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 5 | Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 | Suivi de l'accord

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 8 | Révision. Dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 9 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | *Extension*

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 14 mars 2024

relatif à la valorisation de l'expérience des salariés positionnés au niveau I,
échelon 1, et à la modification de l'accord classification des emplois

NOR : ASET2450372M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2 | Valorisation de l'expérience des salariés positionnés au niveau I,
échelon 1, de la classification des emplois**

Les partenaires sociaux encouragent, à plusieurs titres, la dynamique de développement des compétences et d'évolution professionnelle de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche viande, dont la performance repose sur des savoir-faire qu'il convient de préserver.

Constatant la répartition des effectifs détaillée dans le rapport social de la branche au titre de l'exercice 2022, notamment la part d'ouvriers/employés relevant du niveau I échelon 1 et leur ancienneté moyenne, les partenaires sociaux conviennent que tout salarié, dès lors qu'il justifie d'un savoir-faire et d'une expérience continue et ininterrompue de 12 mois consécutifs sur le même emploi est positionné *a minima* au niveau I échelon 2 de la classification.

Cette disposition prend effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 | *Modification de l'article 9 de l'accord classification du 10 février 2021*

Le présent article modifie et remplace intégralement l'article 9 « Les différentes étapes du parcours professionnel », comme suit :

« Article 9 | *Les différentes étapes du parcours professionnel*

Formation en alternance

Les salariés en formation par alternance sont présents dans l'entreprise pour suivre une formation et acquérir des compétences, et non pour occuper un emploi de manière autonome.

En conséquence, les contrats d'alternance sont positionnés au niveau I de la grille de classification.

Toute formation en alternance étant par définition qualifiante, le niveau de classification d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat d'alternance effectué dans l'entreprise sera au minimum le niveau II.

Période d'intégration hors alternance

Cette étape permet aux salariés d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de leur activité professionnelle.

Pendant cette période, le salarié en intégration peut être positionné sur un niveau de classification de "découverte" qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui du niveau "d'accès" de l'emploi déterminé, tout en bénéficiant du statut inhérent à l'emploi (par exemple, un agent de maîtrise en période d'intégration pourra être positionné sur le niveau IV).

Le positionnement sur le niveau de découverte ne peut excéder 1 an. Au cours de cette année, la progression en échelon se fait de manière automatique, tous les 4 mois, et est accompagnée d'une évaluation de la montée en compétences.

Durant toute la période le salarié doit disposer d'un parcours d'intégration et de formation à son activité professionnelle future.

À la fin de la période, un entretien d'évaluation et d'orientation doit être organisé, de manière à confirmer l'orientation initialement prévue et formaliser la suite du parcours d'évolution professionnelle et les actions de formation à mettre en place.

En tout état de cause, chaque salarié ayant un savoir-faire et une expérience continue et ininterrompue de 12 mois au même emploi est positionné *a minima* au niveau I échelon 2 de la classification.

Montée en compétences au sein de l'emploi : la polycompétence

Durant cette phase, l'évolution en classification s'effectue au sein de la fourchette définie par les partenaires sociaux de l'entreprise pour l'emploi (cf. article 6), en fonction des compétences mobilisées par les salariés.

Ces compétences doivent être évaluées régulièrement, de manière à permettre, le cas échéant, une évolution de classification elle aussi régulière.

Polyvalence inter-emplois

La polyvalence inter-emplois (cf. glossaire) comporte de nombreux avantages, tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Compte tenu des nombreuses compétences mobilisées par les salariés polyvalents, il est primordial de les valoriser.

Ainsi, les systèmes de classification mis en place par les entreprises devront obligatoirement intégrer une valorisation de la polyvalence, par le positionnement des salariés concernés sur un niveau de classification (de manière prioritaire) ou un échelon supérieur.

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise, des organisations et des pesées d'emploi locales, le mode de valorisation de la polyvalence inter-emploi ne peut être défini de manière uniforme.

■ Exemple : salarié occupant les emplois de conducteur d'étiquetage et de piéceur.

<i>Pesée des emplois</i>	<i>Conducteur d'étiquetage</i>	<i>Piéceur</i>	<i>Positionnement du salarié</i>	<i>Qualification / Classification</i>
<i>Compétences de base</i>	<i>II / 1</i>	<i>II / 1</i>		<i>Opérateur Polyvalent 3^{ème} transformation</i> <i>Niveau III Echelon 2</i>
<i>Compétences intermédiaires</i>	<i>II / 2</i>	<i>II / 2</i>		
<i>Compétences supérieures</i>	<i>II / 3</i>	<i>II / 3</i>		

Certificats de qualification professionnelle

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (notamment ceux qui sont inscrits au RNCP) doit être largement encouragée et se matérialiser par l'obtention du niveau de classification prévu par l'accord de branche spécifique aux CQP.

Emploi de formateur interne

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche est un enjeu stratégique. Les formateurs internes, garants des savoir-faire et de leur transmission doivent en conséquence bénéficier de la reconnaissance adéquate, notamment en termes de classification.

L'emploi de formateur interne sous-entend que la formation et la transmission des compétences constitue l'activité principale des salariés positionnés sur cet emploi.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

En conséquence, conformément aux critères classants détaillés en annexe I, l'emploi de formateur interne doit être pesé au niveau IV de la grille de classification.

Fonction de tuteur

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles :

- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tuteur.

Logiquement, un salarié occupant une fonction de tuteur doit donc bénéficier de l'échelon 3 sur son emploi.

Salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou représentant d'une organisation syndicale

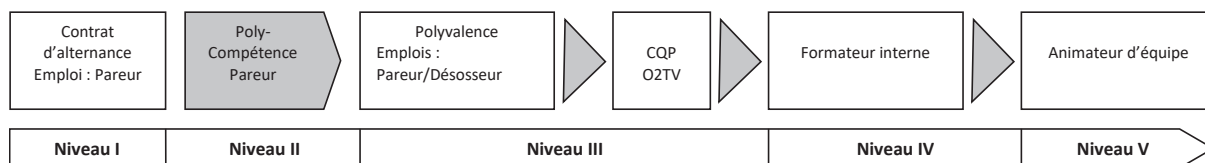
L'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au bon déroulement de carrière des représentants du personnel ou d'organisation syndicale. Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'évolution professionnelle des représentants du personnel et syndicaux est basée sur un principe d'équité et de non-discrimination, notamment en matière de classification.

Dans le cas où le(s) mandat(s) exige(nt) un investissement personnel important, ayant un impact sur l'activité professionnelle, l'exercice du (des) mandat(s) doit être pris en compte pour l'évolution de la classification des salariés concernés.

Ces mandats, constituant une expérience riche, sont aussi un moyen d'acquisition et de mobilisation de compétences.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mener des travaux relatifs à la reconnaissance du parcours professionnel et des compétences liées au mandat des représentants syndicaux ou du personnel.

■ Synthèse : exemple d'un parcours professionnel en 2^e transformation



Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES

Avenant n° 97 du 14 mars 2024
relatif à la revalorisation des salaires minima et à l'évolution de la prime panier
au 1^{er} avril 2024

NOR : ASET2450373M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} avril 2024

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} avril 2024 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers. Employés			
Niveau I	1 780 €	1 795 €	1 805 €
Niveau II	1 825 €	1 840 €	1 855 €
Niveau III	1 880 €	1 900 €	1 920 €
Niveau IV	1 960 €	1 990 €	2 020 €

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
TAM			
Niveau V	2 070 €	2 100 €	2 130 €
Niveau VI	2 250 €	2 340 €	2 430 €
Niveau VII	2 585 €	2 685 €	2 785 €
Cadres			
Niveau VIII	3 150 €	3 460 €	3 630 €
Niveau IX	4 225 €	4 540 €	4 900 €
Niveau X	5 300 €	5 715 €	6 175 €

Article 3 | Modification de l'article « Prime panier » à la CCN ICGV à compter du 1^{er} avril 2024

Le présent article modifie l'avenant du 27 juin 2018 et remplace intégralement l'article 41 *ter* « Prime panier », à compter du 1^{er} avril 2024. L'article est désormais rédigé comme suit :

« Article 41 *ter* | Prime panier de jour

1. Définition

La prime panier de jour est une indemnité versée par l'employeur pour la restauration de ses salariés :

- lorsque la durée de la pause déjeuner ne leur permet pas de rentrer chez eux ;
- En raison de contraintes particulières d'organisation : travail en équipe, travail posté, journée continue, travail en horaire décalé.

2. Bénéficiaires

Les salariés répondant aux conditions ci-dessus et effectuant 6 h de travail consécutif minimum par jour pourront bénéficier du versement de l'indemnité de panier sans carence ni condition d'ancienneté.

3. Montant et modalités de versement de la prime

Le montant de l'indemnité panier est fixé à 2 € par jour de présence excluant toute forme d'absences assimilées ou non à du temps de travail effectif.

La prime est versée mensuellement.

Le montant de la prime panier de jour figurera sur le bulletin de paie et ne peut être pris en compte pour le respect des minima conventionnels.

Cette prime ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

Article 4 | Développement des compétences et évolution professionnelle des salariés

Les partenaires sociaux souhaitent, à plusieurs titres, renforcer la dynamique de développement des compétences et d'évolution professionnelle de l'ensemble des salariés des entreprises de la branche viande, dont la performance repose sur des savoir-faire qu'il convient de préserver.

Aussi, constatant la répartition des effectifs détaillée dans le rapport social de la branche au titre de l'exercice 2022, notamment la part d'ouvriers/employés relevant du niveau I échelon 1 et leur ancienneté moyenne, ils ont convenu d'encourager la valorisation de leur expérience.

Cette disposition fera l'objet d'un accord spécifique.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que culture viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 22 février 2024

relatif à la modification de l'article 3.15 « Prime d'ancienneté »
du titre III « Contrat de travail »

NOR : ASET2450380M

IDCC : 1619

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

FSDL ;

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FFASS CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

UNSA santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Objet

Conscients de la dégradation des conditions économiques dues à l'inflation, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires ont souhaité lisser le calcul de la prime d'ancienneté, permettant ainsi une amélioration du pouvoir d'achat des salariés et de continuer à valoriser leur fidélité à l'entreprise.

Cet avenant annule et remplace l'article 3.15 « Prime d'ancienneté » du titre III « Contrat de travail » de la convention collective nationale des cabinets dentaires tel qu'il est rédigé actuellement.

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux est très majoritairement composée des très petites entreprises (TPE), donc de moins de 50 salariés.

Dès lors, les partenaires sociaux ont nécessairement pris en compte leurs spécificités pour rédiger le présent texte, c'est pourquoi celui-ci ne comporte pas de règles particulières à leur sujet.

Égalité entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Afin de respecter les dispositions de l'article 2 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des cabinets dentaires précisent qu'au cours de différents échanges en vue de la rédaction du présent avenant, il a été tenu compte des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Par ailleurs, sur la base des éléments dont ils disposent actuellement, ils se sont efforcés d'analyser les critères d'évaluation des emplois, retenus dans la définition des différents postes de travail afin de repérer ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Ils ont notamment étudié :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
- les conditions de travail des femmes et des hommes, et notamment des salariés à temps partiel ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et responsabilités au travail.

C'est donc en respectant l'ensemble de ces principes et en conformité avec l'article L. 2241-15 du code du travail, que les partenaires sociaux ont pris soin de négocier l'ensemble de cet avenant.

Article 1^{er}

L'article 3.15 du titre III de la convention collective nationale des cabinets dentaires est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3.15

Le salarié bénéficie d'une prime d'ancienneté dans l'entreprise, calculée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de la catégorie dans laquelle il est classé. Pour les salariés à temps partiel, cette prime est calculée au *pro rata temporis*. Cette prime mensuelle s'ajoute au salaire réel et doit figurer sur une ligne à part du bulletin de salaire.

Le taux de la prime s'élève à :

- 2 % à partir de 2 ans d'ancienneté révolue dans l'entreprise ;
- 1 % en plus par année supplémentaire jusqu'à 20 ans d'ancienneté.

Cette prime d'ancienneté est plafonnée à 20 %. »

Article 2 | Durée et modalités d'entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, est applicable à compter de sa date de signature.

Article 3 | Extension

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

Article 4 | Révision. Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 22 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 2024-01 du 22 février 2024
relatif aux salaires minima horaires,
aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités

NOR : ASET2450360M

IDCC : 1987

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

SIFPAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

Barème de calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} février 2024

(En euros.)

Coefficients	Montants horaires Prime d'ancienneté
135	8,90
140	8,93
145	8,95
150	8,98
155	9,00
160	9,03
165	9,04
170	9,05
175	9,18
180	9,32
185	9,48
190	9,63
195	9,80
200	9,98
210	10,35
220	10,70
230	11,06
240	11,42
250	11,77
260	12,11
270	12,46
280	12,80
290	13,14
300	13,49
310	13,84
320	14,19
330	14,55
340	14,90

(Voir page suivante.)

Article 2

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

« Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

Coefficients	Salaires horaires applicables au 1 ^{er} février 2024
135	11,79
140	11,87
145	11,90
150	11,93
155	11,99
160	12,03
165	12,08
170	12,19
175	12,24
180	12,29
185	12,34
190	12,39
195	12,53
200	12,70
210	13,18
220	13,62
230	14,10
240	14,54
250	15,01
260	15,41
270	15,86
280	16,30
290	16,74
300	17,18
310	17,64
320	18,07
330	18,52
340	18,98
350	19,43
400	21,68
500	26,21
600	30,73

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 575 euros au 31 mai 2024.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 5,20 euros et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 11 euros.

Article 5

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

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

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2023 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

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

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

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

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Paris, le 22 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 49 du 14 mars 2024
relatif au CQP « Manager un salon de coiffure »

NOR : ASET2450369M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Actuellement, le secteur de la coiffure évolue fortement pour s'adapter aux attentes des consommateurs. Leurs habitudes et modes de consommation changent. Comme un grand nombre de secteurs en France, la coiffure doit adapter son activité aux besoins de la clientèle.

Le CQP « Manager un salon de coiffure » vise des responsables de salon qui occupent la fonction de manager au sein d'un salon de coiffure, ainsi défini par les partenaires sociaux : « le manager a notamment pour missions principales de distribuer, de gérer et de contrôler le travail de l'équipe dont il a la responsabilité ».

Lors de l'étude de son renouvellement, la branche a souhaité questionner les nouveaux besoins de la branche, les compétences mobilisées.

Les partenaires sociaux reconnaissent le CQP « Manager un salon de coiffure » et décident de l'intégrer dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure.

La branche dispose déjà un CQP « Responsable de salon de coiffure » reconnu dans la CCN par l'avenant 32 du 19 février 2014 relatif au CQP « Responsable de salon de coiffure » qui était enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) numéro RNCP18231 jusqu'au 18 décembre 2023.

Après analyse du périmètre métier de la certification, les partenaires sociaux ont fait le constat que la certification ne visait pas le métier de coiffeur, mais plutôt une activité complémentaire au métier de coiffeur et ont déposé ce nouveau CQP au répertoire spécifique (RS).

Article 1^{er} | Création d'un CQP « Manager un salon de coiffure »

Article 1.1 | Objectifs de la certification

L'objectif du CQP « Manager un salon de coiffure » est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accompagner le développement et la pérennisation des salons de coiffure dans un contexte accru de cessions, de transmissions et de reprises d'entreprises ;
- répondre aux enjeux de professionnalisation des futurs dirigeants et de leurs collaborateurs ;
- contribuer une évolution professionnelle/mobilité verticale ;
- sécuriser des parcours des professionnels dans le secteur.

Article 1.2 | Voie d'accès

Le CQP « Manager un salon de coiffure » cible les coiffeurs :

- titulaires obligatoirement d'un diplôme ou d'un titre de niveau 3, 4, 5 ou 6 dans le domaine de la coiffure.
- ou justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans minimum dans le domaine de la coiffure.

Article 1.3 | Modalités d'évaluation

Les compétences visées du CQP « Manager un salon de coiffure » sont évaluées à travers quatre épreuves :

1. Mise en situation professionnelle simulée ;
2. Dossier professionnel noté par le jury ;
3. Questionnaire ;
4. Cas pratique.

Article 1.4 | Dispositif de certification

Le CQP « Manager un salon de coiffure » est délivré par la CPNEFP qui se réunit en jury paritaire, tel que précisé dans le règlement afférent au CQP « Manager un salon de coiffure ».

Article 2 | Reconnaissance du CQP « Manager un salon de coiffure » dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure

Le CQP « Manager un salon de coiffure » est reconnu à partir du niveau II/échelon 3 de la grille des classifications des emplois.

Ainsi, les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006 relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « CQP "Manager un salon de coiffure" » est intégré ;

- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « CQP "Manager un salon de coiffure" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « CQP "Manager un salon de coiffure" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « CQP "Manager un salon de coiffure" » est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe d'un faisceau de quatre critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme ou titre n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

Article 3 | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 | Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7 | Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 50 du 14 mars 2024
relatif au brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur »

NOR : ASET2450371M

IDCC : 2596

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

CNEC ;

UNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est un titre à finalité professionnelle visant à renforcer l'insertion durable dans l'emploi. Il permet d'accéder à un emploi de coiffeur qualifié, ayant la capacité de suppléer l'absence du chef d'entreprise. Son titulaire peut être manager d'un salon de coiffure ou encore acquérir les compétences professionnelles nécessaires au pilotage et à la direction de son propre salon de coiffure. Il se prépare en 2 ans.

L'obtention du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » permet de répondre à l'exigence de qualification définie par l'article R. 121-2 du code de l'artisanat. Celui-ci exige la détention d'un brevet professionnel ou d'un brevet de maîtrise, soit d'un diplôme ou titre de niveau égal ou supérieur homologué ou enregistré lors de sa délivrance au répertoire national des certifications professionnelles pour exercer tout ou partie du métier de coiffeur en salon ou en contrôler l'exercice par des personnes non qualifiées.

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » fera l'objet d'un dépôt au RNCP en tant que titre à finalité professionnelle de niveau 4 auprès de France compétences après une phase expérimentale de 2 promotions.

Les partenaires sociaux reconnaissent le diplôme du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » et décident de l'intégrer dans la grille de classification professionnelle des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure.

Article 1^{er} | Création d'un brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur »

Les informations relatives au brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » énoncées dans l'article 1^{er} sont données à titre indicatif, la fiche RNCP qui sera publiée sur le site de France compétences faisant foi.

Article 1.1 | Objectifs de la certification

L'objectif du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est de répondre aux enjeux actuels de la profession, à savoir :

- accueil de la clientèle et conseil ;
- commercialisation de produits ;
- gestion des coûts de production, des stocks et des achats ;
- animation et organisation d'une équipe ;
- réalisation de coupes et de coiffure mixte ;
- réalisation de prestations de coupe masculine et d'entretien pilo-facial ;
- réalisation de modifications durables de la forme sur tous les types de cheveux : texturés, frisés, bouclés et crépus par lissage/défrisage.

Article 1.2 | Prérequis

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » cible les coiffeurs :

- titulaire d'un niveau 3 et/ou 4 des métiers de la coiffure : CAP « Métiers de la coiffure », BP « Coiffure » ou d'un Bac pro « Métiers de la coiffure » ;
- ou ayant 5 ans d'expérience dans la coiffure.

Article 1.3 | Modalités d'évaluation

Les compétences visées du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » sont évaluées à travers les épreuves suivantes :

- 1.1 Mise en situation professionnelle ;
- 1.2 Langue vivante professionnelle (facultative) ;
- 2.1 Étude de cas – gestion ;
- 2.2 Étude de cas – management ;
- 3.1 Résolution de problèmes ;
- 4.1 Coupe tendance ;
- 5.1 Coupe/barbe ;
- 5.2 Rasage complet ;
- 6.1 Modification défrisage/lissage.

Article 2 | Reconnaissance du brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » dans la grille de classifications professionnelles des employés techniques de la coiffure, d'agents de maîtrise de la coiffure et cadres de la coiffure

Le brevet technique des métiers (BTM) « Coiffeur » est reconnu à partir du niveau II/échelon 1 de la grille des classifications des emplois.

Ainsi, les modifications suivantes sont apportées à l'article 3.4 de l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006

relatif à la refonte des classifications professionnelles et aux rémunérations des employés techniques de la coiffure, des cadres et agents de maîtrise de la coiffure :

- au niveau II, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau II, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau II, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 1, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 2, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré ;
- au niveau III, échelon 3, dans la colonne qualifications, l'intitulé « brevet technique des métiers (BTM) "Coiffeur" » est intégré.

Il est rappelé que l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes, en date du 16 avril 2012, pris en son article 3.3, consacre le principe d'un faisceau de quatre critères pour déterminer la classification d'un salarié et donc de son niveau de rémunération. Le seul fait pour un salarié, préalablement à la conclusion de son contrat de travail ou durant son exécution, d'être titulaire d'un diplôme ou titre n'engendre aucune automaticité dans la classification de son emploi.

Article 3 | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 6 | Révision et dénonciation

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7 | Adhésion

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat

du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

Fait à Paris, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3327 | Convention collective nationale

IDCC : **2697** | **PERSONNELS DES STRUCTURES ASSOCIATIVES
CYNÉGÉTIQUES**

Accord n° 6 du 20 mars 2024
relatif à la reconversion ou promotion par alternance

NOR : ASET2450362M

IDCC : 2697

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

SNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPTEC UNSA ;

SNPFDC FGTA FO,

d'autre part,

Et toutes les organisations syndicales représentatives de la profession sur le plan national, qui adhèreraient à la convention collective du 30 juin 2005.

Vu le code du travail ;

Vu l'arrêté du 23 mai 2019 relatif au plafonnement des versements effectués au titre de la péréquation des contrats de professionnalisation et aux reconversion ou promotions par alternance ;

Vu la convention collective nationale des personnels des structures associatives cynégétiques du 13 décembre 2007, et aux accords collectifs professionnels n° 1, 2, 3 étendu le 18 septembre 2012 et le 22 avril 2016 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche professionnelle cynégétique ;

Vu l'accord collectif national étendu du 30 juillet 2020 modifié portant désignation de l'opérateur de compétences dans la branche professionnelle cynégétique ;

Vu le compte-rendu de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la chasse (CPNEFP) du 29 janvier 2024, notamment la délibération adoptée à l'unanimité relative au développement de la Pro-A.

Préambule

Désireuses de permettre la mise en œuvre de la reconversion et de la promotion par alternance dans la branche professionnelle cynégétique, en définissant notamment la liste des certifications professionnelles éligibles à ce dispositif, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er} | Liste des qualifications éligibles à la reconversion ou la promotion par alternance

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance dans la branche professionnelle cynégétique, les certifications professionnelles suivantes :

- certificat de spécialisation de technicien cynégétique (CSTC – code RNCP 4082) ;
- BP JEPS spécialité animateur mention éducation à l’environnement vers un développement durable (code RNCP 28557) ;
- télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance (code RNCP 35226).

Ces certifications permettent de répondre aux enjeux de forte mutation de l’activité et de risque d’obsolescence des compétences.

Article 2 | Durée de la reconversion ou promotion par alternance

En application des dispositions légales et réglementaires, la reconversion ou la promotion par alternance est d’une durée comprise entre six et douze mois. Conformément à l’article L. 6325-12 du code du travail, et par analogie avec les dispositions de l’article 18 de l’accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé, cette durée peut être allongée jusqu’à vingt-quatre mois pour tous les publics éligibles à une reconversion ou promotion par alternance.

Pour les publics spécifiques définis à l’article L. 6325-1-1 du code du travail, la durée peut être allongée à trente-six mois. En application des dispositions légales et réglementaires, la durée de l’action de formation est d’une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance, sans être inférieure à 150 heures.

Conformément à l’article L. 6325-14 du code du travail, et par analogie avec les dispositions de l’article 21 de l’accord collectif national étendu du 7 mars 2016 susvisé, cette durée peut être portée jusqu’à 35 % de la durée totale de la reconversion ou promotion par alternance pour l’ensemble des bénéficiaires visant les certifications professionnelles éligibles au dispositif.

Article 3 | Prise en charge des actions de reconversion ou promotion par alternance

La prise en charge des frais pédagogiques des actions de reconversion ou promotion par alternance est réalisée par l’opérateur de compétences des entreprises de proximité (Opco EP) sur la base d’un montant forfaitaire fixé à 15 euros de l’heure et dans la limite du montant prévu par la réglementation (soit, à titre indicatif, 3 000 euros à la date du présent accord). Les frais annexes (transports, hébergement) et de salaires ne donnent pas lieu à prise en charge par l’Opco EP. La prise en charge des frais pédagogiques pourra être complétée, dans la limite de leur coût réel le cas échéant, par un financement issu des fonds conventionnels de la branche professionnelle cynégétique, sur décision du conseil d’administration de l’Opco EP prise sur proposition de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

Article 4 | Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d’extension. Il sera déposé et fera l’objet d’une demande d’extension à l’initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord, à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle cynégétique étant composée à 100 % de fédérations de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 20 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 6 du 14 février 2024
relatif à la rémunération complémentaire proportionnelle
(article III.24.3)

NOR : ASET2450381M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SAMVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent, à titre principal, de réécrire les quatre derniers paragraphes de l'article II.24.3 du titre III de l'annexe 3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Cette réécriture vise à déterminer la nature juridique des accords auxquels renvoie ledit article, c'est-à-dire l'accord de présentation annuelle de la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les organismes de gestion collective de producteurs, d'une part, et l'accord de désignation d'un ou plusieurs organismes de gestion collective d'artistes-interprètes pour le versement de cette rémunération, d'autre part (article 1^{er}).

Ces deux accords sont ainsi des accords collectifs de travail. Les partenaires sociaux se déterminent à cet effet sur le fondement de propositions formalisées par les organismes de gestion collective concernés.

Le présent travail de rédaction se fait à droit constant, à l'exception de la modification du délai maximal de versement de la rémunération complémentaire proportionnelle aux artistes-

musiciens à compter de la répartition des sommes correspondantes aux producteurs de phonogrammes. Le délai initial d'un mois est remplacé par le délai d'un semestre, conformément aux pratiques actuelles.

Cet avenant est sans préjudice de l'accord du 21 décembre 2015 et de ses avenants, lesquels confient aux organismes de gestion collective de producteurs la gestion et le paiement de la RCP, dans l'attente d'en confier le versement à un organisme de gestion collective d'artistes-interprètes (article 2). De fait, le présent avenant devrait faciliter cet objectif.

Cet avenant fournit par ailleurs aux signataires l'opportunité d'effectuer une mise à jour rédactionnelle se substituant aux mentions des « sociétés de perception et de répartition de droits » celles des « organismes de gestion collective » (article 3).

Enfin, cet avenant ne justifie pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés (article 4) et les signataires en demandent l'extension (article 5).

Article 1^{er} | Modification de l'article III.24.3

Les quatre derniers paragraphes de l'article III.24.3 du titre III de l'annexe 3 de la CCNEP sont remplacés par cinq paragraphes ainsi rédigés :

« Les modalités de gestion et de versement de la rémunération complémentaire proportionnelle sont organisées comme suit, sauf choix exprès contraire exprimé par l'artiste-interprète dans son contrat de travail, les modalités de versement étant alors définies contractuellement.

Par accord collectif de travail, les signataires de la présente annexe déterminent en tant que de besoin les modalités de mise en œuvre des stipulations du présent article par les organismes de gestion collective de producteurs, sur la base d'une proposition formalisée par ces derniers. Cet accord est joint à la présente annexe. Il prévoit les modalités de présentation annuelle de la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle, par ces organismes, aux signataires de la présente annexe, notamment de sa perception et de sa répartition ainsi que, le cas échéant, des relations avec l'organisme mandaté pour opérer les versements, au cours de l'année écoulée.

Par accord collectif de travail joint à la présente annexe, les partenaires sociaux désignent un ou plusieurs organismes de gestion collective d'artistes-interprètes, sur la base d'une proposition de mise en œuvre formalisée par ce ou ces derniers, conjointement avec les organismes de gestion collective de producteurs, aux fins d'effectuer le versement de la rémunération proportionnelle complémentaire. Les sommes correspondant à l'exploitation concernée autorisée sont versées, par l'organisme désigné, à l'artiste-interprète, au plus tard à la fin du semestre civil suivant celui durant lequel les sommes correspondantes ont été réparties aux producteurs de phonogrammes.

En cas d'échec de la négociation visant à confier le versement de la rémunération complémentaire proportionnelle à un organisme de gestion collective d'artistes-interprètes, les sommes correspondantes sont versées sur un compte bloqué pour permettre aux parties de se réunir afin de préciser les modalités d'application du présent article.

Le paiement des sommes qui seraient dues individuellement à des artistes ne sera effectué par l'organisme de gestion collective du producteur, que lorsque les sommes dues atteindront 30 € ou, si elles sont dues depuis plus de deux ans, sur demande de l'artiste. À défaut, elles seront portées en compte. »

Article 2 | *Coordination avec l'accord du 21 décembre 2015 et ses avenants*

Cet avenant est sans préjudice de l'accord du 21 décembre 2015 et de son dixième avenant de prolongation en date du 12 décembre 2023.

Article 3 | *Modifications rédactionnelles*

Les occurrences « société de perception et de répartition de droits » sont remplacées par la mention « organisme de gestion collective » aux articles III.24.3 § 2, III.26 § 1, III.27 § 2, III.27 § 3, III.28-1 § 5 et III.30 § 1 du titre III de l'annexe 3 ; et aux articles 2.2 § 1, 2.2 § 2, 3.1 et 4.1 du protocole additionnel au titre III de l'annexe 3 relatif au fond de catalogue.

Les occurrences « sociétés de perception et de répartition de droits » sont remplacées par la mention « organismes de gestion collective » aux articles III.22.1 § 4, III.24.3 § 1, III.24.3 § 3, III.28-1 § 5, III.28-1 § 8, III.28-1 § 10 ; III.30 § 1, III.30 § 2, III.30 § 3 du titre III de l'annexe 3 ; et aux articles 2.4 § 1, 3.3 § 1, 3.4 § 1, 4.1, 5 § 3 et 6 du protocole additionnel au titre III de l'annexe 3 relatif au fond de catalogue.

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

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | *Stipulations finales*

Les signataires demandent l'extension du présent avenant par arrêté du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations relatives au présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 juillet 2023

relatif à la formation professionnelle continue
et à la révision de certains articles de la convention

NOR : ASET2450376M

IDCC : 2847

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

Pôle emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

SNAP ;

FSU-SNU,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents. Elle vise à répondre aux besoins de développement de compétences et de qualification des agents de Pôle emploi liés à ses enjeux de transformation et de performance ainsi qu'aux aspirations de développement professionnel des agents.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur le système de formation professionnelle dans un contexte de grandes transformations sociales, environnementales, économiques, technologiques et organisationnelles.

Dans ce cadre, les parties à la négociation entendent affirmer par ce premier accord le caractère fondamental de la formation face au défi d'évolution des métiers de Pôle emploi, des besoins de qualification et de développement des compétences des agents.

Conformément à l'article 22 § 1 de la CCN, les agents bénéficient de 5 jours au minimum de formation en moyenne par an.

Les parties à la négociation entendent traduire dans le présent accord cette ambition dans les orientations suivantes :

- assurer l’adaptation des agents à leur poste de travail ;
- veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l’évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- contribuer à l’accompagnement de l’évolution professionnelle interne des agents et favoriser l’accès aux dispositifs de formation et d’orientation externes en cas de projet professionnel hors Pôle emploi ;
- promouvoir et garantir l’accès à la formation tout au long de l’année pour tous les agents de Pôle emploi quelle que soit leur situation, en s’appuyant sur une offre en développement des compétences de qualité, diversifiée et multimodale ;
- faciliter l’accès et rendre lisibles les dispositifs internes et externes pouvant être mobilisés par la mise à disposition auprès des agents d’une information structurée et accessible ;
- favoriser l’articulation et la complémentarité entre les différents dispositifs de formation interne et externe ;
- mettre en place un abondement complémentaire du compte personnel de formation (CPF) à destination de publics spécifiques ;
- structurer, professionnaliser et valoriser l’exercice de la fonction tutorale (tuteurs et maîtres d’apprentissage), notamment par une reconnaissance financière ;
- développer notre politique d’alternance et valoriser le parcours des alternants ;
- identifier les différents acteurs mobilisés et leur rôle dans le processus de formation et renforcer leur professionnalisation par un accompagnement adapté ;
- rendre plus lisible le rôle des instances dans le cadre de la formation en précisant leur rôle respectif et en réaffirmant les attributions de la commission paritaire nationale de formation (CPNF).

Le présent accord vient compléter l’ensemble des mesures déjà inscrites dans la convention collective nationale et les accords collectifs, ainsi que les différents textes applicables aux agents de statut public.

Chapitre 1^{er} Champ d’application du présent accord

Le présent accord s’applique à l’ensemble des établissements de Pôle emploi.

Les dispositions du présent accord bénéficient à tous les agents de Pôle emploi dans le respect des textes en vigueur applicables selon le statut public ou privé de l’agent et la nature de leur contrat de travail.

En application du respect des principes de non-discrimination et d’égalité professionnelle, Pôle emploi veille à assurer un accès à la formation pour tous les agents indépendamment notamment :

- du genre ;
- de l’âge ;
- des modalités et du temps de travail ;
- de l’ancienneté ;
- de la santé ;
- de la situation de handicap ;
- du statut public ou privé de l’agent ;
- de l’exercice des activités syndicales.

Chapitre 2 Les dispositifs de formation professionnelle tout au long de la vie des agents

La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des agents. Elle s'inscrit dans l'obligation de l'employeur d'assurer l'adaptation des agents à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

La formation professionnelle constitue un moyen incontournable d'acquisition et de développement des compétences et de qualification des agents.

Par cet accord, Pôle emploi s'engage à renforcer son action en faveur du développement des compétences et de qualification des agents par la mise en œuvre d'une politique de formation inclusive :

- en favorisant la montée en compétences et en qualification des agents ;
- et en permettant à chaque agent d'être acteur de son développement professionnel.

Au-delà des modifications portées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, Pôle emploi, dans le cadre de sa politique de développement des compétences, prend en compte les transformations internes et externes impactant l'évolution de ses métiers ainsi que les résultats des études prospectives pouvant être menées par l'observatoire national des métiers (ONM).

En lien avec ses ambitions stratégiques et sa responsabilité sociétale et environnementale, Pôle emploi décline ses orientations en matière de développement des compétences en intégrant l'impact du digital et de l'intelligence artificielle, les exigences des usagers en matière de qualité de la relation de service, ses enjeux de transformation interne ainsi que les attentes et aspirations des agents.

Pôle emploi s'engage ainsi à mettre en œuvre auprès des agents, les parcours de formation et les accompagnements complémentaires nécessaires permettant :

- l'adaptation de leurs compétences aux évolutions de leur poste de travail et/ou de leur emploi ;
- le maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- le développement de la mobilité professionnelle dans le cadre de leur parcours professionnel au sein de Pôle emploi ;
- de contribuer à faire progresser les agents en niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle et à favoriser ainsi leur évolution professionnelle.

L'accès des agents à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- en interne, dans le cadre du plan de développement des compétences recensant notamment les différentes actions de formation issues des besoins individuels et collectifs validés par Pôle emploi ;
- à l'externe, dans le cadre de dispositifs individuels de formation mobilisables à la seule initiative de l'agent (par exemple : le compte personnel de formation).

2.1. Le dispositif de formation interne

Pôle emploi établit et met en œuvre un plan de développement des compétences favorisant l'accès des agents à une offre de formation diversifiée et de qualité adossée à une pluralité de modalités d'apprentissage.

2.1.1. Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences participe au respect des obligations de Pôle emploi en matière de formation et vise à :

- préparer les compétences nécessaires à Pôle emploi pour faire face aux évolutions en cours et effectuer les missions qui lui sont confiées ;
- adapter les agents à leur poste de travail ;
- permettre le maintien dans l'emploi des agents ;
- accompagner l'évolution professionnelle des agents.

Il recense l'ensemble des actions qui participent au développement des compétences : actions de formation, bilans de compétences, actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience et toutes autres actions complémentaires à la formation comme par exemple, les échanges de pratiques ou encore les ateliers et les appropriations proposés en établissement.

Afin d'élaborer le plan de développement des compétences, Pôle emploi définit les orientations pluriannuelles et annuelles de la formation, au regard de ses évolutions (y compris réglementaires et législatives), des missions qui lui sont confiées et en déclinaison de ses orientations stratégiques. Ces orientations sont présentées, débattues et fixées par la commission paritaire nationale de la formation (CPNF).

Sur la base de ces orientations, les établissements construisent chaque année leur plan de développement des compétences.

La dimension locale de la stratégie de délivrance de l'offre de services est déclinée dans le plan de développement des compétences de chaque établissement, autour des besoins de développement des compétences, individuels et collectifs, nécessaires à l'exercice des missions confiées.

Les formations qui s'imposent par les évolutions réglementaires et par les orientations gouvernementales, si elles sont prioritaires pour le maintien dans l'emploi, ne peuvent empêcher le développement de compétences découlant des demandes individuelles.

Une fois élaboré et consolidé, le plan de développement des compétences est partagé avec les campus et l'université du management afin de garantir sa réalisation.

Le plan de développement des compétences de chaque établissement est également communiqué aux membres du comité social et économique (CSE).

L'identification des besoins individuels s'effectue en continu tout au long de l'année, notamment via des échanges managériaux, à l'initiative du manager et/ou de l'agent et s'appuie entre autres sur l'entretien professionnel annuel et sur l'entretien professionnel.

Les agents peuvent utiliser, s'ils le souhaitent, les outils d'autodiagnostic mis à leur disposition, afin de les aider à mieux identifier leurs besoins en développement des compétences.

Afin de garantir la prise en compte des besoins individuels, tels que précédemment mentionnés, Pôle emploi s'engage à couvrir annuellement au moins 35 % des besoins individuels validés par le manager, en les intégrant au plan de développement des compétences.

Cet engagement, au niveau national, fait l'objet d'un suivi présenté à la commission paritaire nationale de formation dans le cadre du bilan annuel de formation, ainsi qu'à la commission de suivi prévue par le présent accord et dans le cadre de la consultation annuelle du comité social économique central portant sur la politique sociale.

Chaque établissement tend à la réalisation de cet engagement consolidé au niveau national.

Les actions résultant des besoins individuels validés par le manager doivent être réalisées au plus proche de la demande et au plus tard dans les 2 ans suivant l'expression du besoin, issu

d'une inscription individuelle via l'outil *ad hoc* et/ou d'une demande via l'entretien professionnel annuel (EPA) ou l'entretien professionnel (EP).

En l'absence de réalisation de l'action dans l'année, un point est effectué lors de l'EPA de l'année N + 1 ou d'un entretien *ad hoc*. En cas de confirmation du besoin par l'agent, l'action fait l'objet d'une priorité de réalisation dans l'année.

Par ailleurs, les besoins individuels identifiés dans le cadre d'un entretien de reprise après 3 mois continus d'absence, quel que soit le motif de l'absence, donnent lieu, dès le retour de l'agent, à l'élaboration, puis à la mise en œuvre prioritaire d'actions adaptées. Ces actions, personnalisées et modulaires, sont inscrites dans un parcours partagé et formalisé avec le manager dans le formulaire d'entretien afin d'accompagner au mieux l'agent concerné et faciliter sa réintégration.

En application des dispositions réglementaires applicables, les agents de statut public peuvent bénéficier à leur demande, d'une action de formation continue interne sous réserve des nécessités de service. Si une demande de formation continue leur a été refusée, un second refus portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé qu'après avis de la commission paritaire compétente (CCPLU pour les agents de catégories 1 et 2, CCPN3 pour les agents de catégorie 3, CCPN4 pour les agents de catégorie 4).

L'accès à une demande de formation continue est de droit si l'agent de statut public n'a bénéficié d'aucune formation continue au cours des 3 années antérieures. L'admission en formation peut toutefois être différée d'un an maximum en raison des nécessités de service après avis de la commission paritaire compétente.

2.1.2. La diversification de l'offre de formation

Pôle emploi met à disposition de l'ensemble des agents une offre de formation régulièrement actualisée et enrichie. Cette offre est spécifique à chaque filière métier et certaines formations transverses sont ouvertes à tous, indépendamment de la filière d'appartenance. L'offre de formation est présentée préalablement à la commission paritaire nationale de formation (CPNF), pour avis.

Pôle emploi s'est engagé dans une stratégie de diversification de son offre en développement de compétences dans ses contenus et dans ses modalités. Cet engagement se traduit notamment par la réalisation de formations présentiels, par des formations à distance et par le renforcement du tutorat afin de favoriser les apprentissages au poste de travail.

La formation au sein de Pôle emploi repose sur plusieurs modalités pédagogiques, en présentiel et à distance.

Le choix entre présentiel et distanciel est orienté par les objectifs professionnels et pédagogiques visés pour chaque action. Il s'appuie également sur la montée en charge progressive de l'accompagnement des formateurs sur la diversification des modalités pédagogiques.

Les principes pédagogiques à partir desquels se développe cette complémentarité entre formation présentielle, à distance et multimodale sont partagés en commission paritaire nationale de formation.

Les lieux de délivrance de la formation présentielle sont prioritairement les salles gérées par les campus et de manière complémentaire, d'autres salles délocalisées. Ils sont déterminés en fonction d'une appréciation de critères multiples tels que le volume de personnes à former, la nature de la formation ou les délais de réalisation de la formation. Les formations en proximité, réalisées dans les salles délocalisées en région, peuvent permettre de faciliter :

- l'accès à la formation entre autres des agents en situation de handicap et aux proches aidants ;
- la préservation de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les formations se déroulant dans des salles délocalisées, doivent répondre aux mêmes exigences de qualité pour l'accueil de stagiaires que dans les campus.

En complémentarité des formations présentielles animées par un formateur en salle de formation, Pôle emploi enrichit son offre de formation à distance avec :

- des formations digitales, notamment sur la e-université, plateforme de formations 100 % digitales ouvertes à l'ensemble des agents en toute autonomie et en libre accès ;
- des classes à distance, animées par un formateur, en visioconférence.

Les formations à distance peuvent également contribuer à favoriser l'accès à la formation des agents ayant des difficultés d'organisation et de mobilité, des proches aidants et à préserver l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

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

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours de formation ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne, notamment directement dans le catalogue de formation interne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

L'action de formation, telle que précisée par l'article L. 6313-2 du code du travail, est élargie et se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

Dans ce cadre et en complément des modalités pédagogiques existantes, Pôle emploi testera, dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord, la mise en œuvre de la formation en situation de travail (AFEST), via des pilotes, pour en déterminer les conditions d'éligibilité, de faisabilité et d'efficacité afin de sécuriser sa mise en place effective. Un retour d'expérience sera partagé en commission paritaire nationale de formation et en commission de suivi de l'accord.

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :

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

Les formateurs permanents et occasionnels seront associés à la mise en œuvre des pilotes AFEST, notamment par la mobilisation de leurs compétences pédagogiques, d'analyse de situation de travail et d'une approche réflexive.

Afin de garantir la bonne réalisation des actions de formations prévues à distance ou en situation au poste de travail, chaque équipe de direction tiendra compte des différentes modalités prévues :

- d'une part en planifiant et en respectant des plages dédiées au déroulement de ces actions de formation ;
- d'autre part en mettant en place les conditions favorisant le suivi des formations à distance : espace adapté à la délivrance d'une formation, casque audio, identification de la zone comme étant un espace de formation...

Des parcours d'intégration modulaires et en multimodalités sont proposés aux nouveaux entrants au plus près de la prise de poste. Ils s'appuient sur une dynamique de parcours alternant formation et évaluation des apprentissages, favorisant une progression dans l'activité.

Le tutorat est systématiquement mobilisé pour accompagner :

- l'ensemble des prises de fonction des nouveaux recrutés pour lesquels un parcours de formation spécifique est requis ;
- et des mobilités professionnelles le nécessitant.

Pôle emploi s'engage à améliorer la visibilité et la lisibilité de son offre de formation à destination de l'ensemble des agents via l'espace dédié dans l'intranet national et via l'outil du système d'information des ressources humaines (SIRH) dédié.

Pôle emploi, avec l'appui de la direction qualité et performance du développement des talents et des compétences, accompagne les établissements dans la connaissance de l'offre de formation, à travers des supports qui permettent d'avoir une vision d'ensemble de l'offre de formation par filières et emplois ainsi que des parcours.

Ces supports de présentation de l'offre de formation sont actualisés pour être mis à disposition de l'ensemble des agents notamment en amont des campagnes d'entretiens professionnels annuels (EPA).

Au niveau des établissements, seront organisées des sessions d'information avec l'appui de l'université Pôle emploi, sur les formations auprès des managers permettant une vision globale de l'offre de formation, en amont des campagnes EPA.

2.1.3. La mesure de l'efficacité des actions de formation proposées par Pôle emploi

Afin de garantir la qualité des formations répondant aux besoins des métiers et de leur spécificité, Pôle emploi mesure à l'issue des formations, via des questionnaires à chaud :

- la satisfaction globale des apprenants, afin de s'assurer que la formation répond aux besoins des agents (accueil, conditions matérielles, animation...) ;
- l'évaluation des connaissances et des savoirs faire acquis durant la formation, afin de s'assurer de l'atteinte des objectifs de la formation et de l'ancrage des connaissances des agents.

Les résultats anonymes et consolidés permettent d'identifier les potentielles actions d'amélioration à mettre en place (par exemple, une évolution de la formation, de son cadencement, de son animation).

Pôle emploi souhaite enrichir la mesure de l'efficacité des actions de formations par des évaluations à froid de la mise en pratique des acquis de la formation en situation de travail.

Pôle emploi rappelle qu'un véritable dialogue doit s'instaurer entre le manager et l'agent en amont de la formation, sur les objectifs de la formation suivie et au retour sur les conditions de sa mise en œuvre effective. Ces échanges ont pour objet de définir ensemble les éventuelles actions complémentaires nécessaires, notamment, un besoin de tutorat, des formations complémentaires, des échanges de pratiques et de s'assurer d'une réelle intégration des acquis de la formation dans l'exercice de l'activité.

2.1.4. La certification de l'UPE : gage d'un haut niveau d'exigence de la qualité de nos dispositifs

Depuis sa création, l'université Pôle emploi est engagée dans une démarche d'amélioration continue de la qualité de la formation, conformément aux exigences de la loi sur la formation professionnelle. Cette démarche s'est concrétisée par l'obtention de la certification Qualiopi en 2020 et de son renouvellement annuel en 2021 et 2022. Cette démarche permet notamment de garantir en interne un haut niveau d'exigence en matière de qualité de nos dispositifs et de s'assurer de l'adéquation de nos actions de formation avec les évolutions internes et externes de notre environnement (technologiques, professionnelles...).

2.2. Les dispositifs de formation externe

L'agent peut mobiliser à son initiative, d'autres dispositifs individuels de formation, dont notamment le compte personnel de formation (CPF).

Un abondement complémentaire au CPF de certaines populations d'agents est mis en place afin de favoriser leur accès à la formation individuelle.

Afin de faciliter une meilleure connaissance de ces dispositifs et d'accompagner les agents dans leurs démarches, Pôle emploi s'engage, dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'accord, à mettre à leur disposition des informations via différents canaux (espace dédié sur l'intranet, module consacré à la présentation des dispositifs individuels dans la e-université).

L'accompagnement des managers et de la fonction RH sur ces dispositifs et leur mise en œuvre est renforcé.

Les directions RH des établissements relaient ces informations auprès des agents. Ils les accompagnent dans la connaissance et la mise en œuvre des dispositifs individuels auprès des agents par :

- la mise à disposition d'informations régulières et visibles sur l'intranet ;
- la communication d'interlocuteurs identifiés au sein des directions RH que tout agent peut solliciter ;
- le conseil et l'appui de l'agent, lorsqu'il les sollicite, pour la mise en œuvre d'un projet de formation dans le cadre d'un dispositif individuel.

2.2.1. Le compte personnel de formation

Le compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux agents de statut privé comme de statut public avec des modalités spécifiques à chaque statut. La mobilisation du CPF est à leur seule initiative. Il s'agit d'un compte rechargeable dont les droits sont consultables sur www.moncompteformation.gouv.fr.

Le compte est utilisable tout au long de la vie professionnelle dans la limite prévue par les textes. Il permet de financer tout ou partie du coût des formations éligibles.

2.2.1.1. Le cadre général

Le compte personnel de formation a pour objectif de favoriser l'accès à la formation, d'accroître le niveau de qualification de chacun, de favoriser l'évolution professionnelle, d'accompagner à la reconversion professionnelle et de sécuriser le parcours professionnel. Tout agent de statut privé et de statut public bénéficie d'un CPF, depuis son entrée sur le marché du travail jusqu'à sa retraite conformément aux textes en vigueur.

Il peut être mobilisé à la seule initiative de l'agent pour financer ou cofinancer une formation éligible.

Pôle emploi ne peut pas imposer à un agent la mobilisation de son CPF.

2.2.1.2. Les formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont déterminées :

- pour les agents de statut privé : par les articles L. 6323-6-I et -II du code du travail ;
- pour les agents de statut public : par les dispositions, du décret 2017-928 du 6 mai 2017 modifié.

2.2.1.3. Les modalités d'alimentation

Les modalités d'alimentation du compte diffèrent selon le statut de l'agent.

a) Pour un agent de statut privé

Les modalités d'alimentation du compte personnel de formation sont précisées aux articles L. 6323-10 à L. 6323-12 du code du travail.

Ainsi, pour les agents de statut privé ayant effectué, sur l'ensemble de l'année, une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée annuelle conventionnelle de travail, le CPF est alimenté chaque année à hauteur de 500 €, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Si l'agent a effectué, sur l'ensemble de l'année, une durée de travail inférieure à la moitié de la durée annuelle conventionnelle de travail, l'alimentation annuelle du CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué, dans la limite d'un plafond total de 5 000 €.

Les agents peu ou non qualifiés, dont le niveau de formation initiale est inférieur notamment au BEP et CAP, qui ont effectué, sur l'ensemble de l'année, une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail, ainsi que les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, peuvent bénéficier d'une alimentation majorée de leur compte à hauteur de 800 € par an dans la limite d'un plafond total porté à 8 000 €.

Le calcul des droits des agents est effectué par la Caisse des dépôts au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs (DSN), sauf pour la majoration légale attribuée aux agents peu ou pas qualifiés qui implique une déclaration de l'agent concerné sur le site internet CPF ou l'application dédiée. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) n'ayant pas souhaité faire connaître leur situation à leur employeur, sont aussi concernés par cette démarche individuelle d'auto-déclaration via leur espace personnel sur le site (www.moncompteformation.gouv.fr) ou sur l'application dédiée.

b) Pour un agent de statut public

Le CPF d'un agent de statut public est alimenté à hauteur de 25 heures maximum au titre de chaque année civile dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour l'alimentation du CPF, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet.

Comme, pour les agents de statut privé, l'alimentation des droits des agents est effectuée par la Caisse des dépôts au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs (DSN).

L'accès à la formation et à la qualification est également facilité pour les agents publics les moins qualifiés, soit les agents publics de Pôle emploi de catégorie 1 et ne possédant pas un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP).

Il se traduit par un relèvement du plafond et une majoration des droits à formation au titre du CPF sur déclaration de l'agent. Depuis le 1^{er} janvier 2020, date d'entrée en vigueur de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et du décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019, le rythme d'alimentation des droits CPF est fixé à 50 heures par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.

Chaque année, via une communication intranet, la direction RH de chaque établissement rappelle, aux agents de statut privé et de statut public, la nécessité de déclarer leurs droits supra légaux, et le mode opératoire, sur le site internet CPF ou l'application dédiée.

2.2.1.4. La mobilisation du CPF

a) Pour les agents de statut privé

Pour les agents de statut privé, le CPF s'utilise à l'initiative de l'agent et se déroule en tout ou partie pendant le temps de travail avec l'accord de l'employeur, ou hors temps de travail.

Les actions de formation réalisées au titre du CPF et se déroulant, avec l'accord de Pôle emploi, sur le temps de travail, suite à une demande d'autorisation d'absence, donnent lieu au maintien de la rémunération par Pôle emploi.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des agents de statut privé BOETH, les demandes de CPF sont acceptées par Pôle emploi, sur le temps de travail dans la limite de 150 heures. En complément, et dans l'objectif de faciliter l'accès de ces agents aux formations non disponibles sur leur secteur géographique, un forfait de 1 000 € maximum peut être accordé pour couvrir tout ou partie des frais de déplacement, d'hébergement et de repas. Ces dispositions sont valables une fois sur la durée de l'accord.

b) Pour les agents de statut public

Les actions de formation suivies au titre du CPF par les agents de statut public ont lieu en priorité pendant le temps de travail, sous réserve des nécessités de service et conformément aux textes en vigueur.

2.2.2. L'abondement du CPF

a) Pour les agents de statut privé

Dans le cadre du présent accord, Pôle emploi s'engage à abonder le CPF en droits complémentaires lorsque les droits inscrits sur le compte de l'agent sont insuffisants pour couvrir le coût de sa formation, sous réserve d'appartenir aux catégories bénéficiaires suivantes :

- agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés quel que soit leur projet de formation ;
- ou agents âgés de 58 ans et plus quel que soit leur projet de formation ;
- ou agents dont l'emploi est positionné sur les 3 niveaux de la classification A – B et C et dont le projet de formation fait suite à un conseil en évolution professionnelle ;
- ou agents ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise validé par un conseil en évolution professionnelle.

Le montant de l'abondement complémentaire, par agent concerné et sur la durée de l'accord, est plafonné à 800 € pour les formations inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et à 500 € pour les formations au répertoire spécifique (RS).

L'abondement est mobilisable à la demande de l'agent, en cas de reste à payer pour financer son projet de formation, auprès de son manager et de la direction RH de son établissement.

La loi de finances pour 2023 (loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022) prévoit que le salarié doit participer au coût de la formation, d'une VAE ou d'un bilan de compétences effectués dans le cadre du compte personnel de formation (CPF). Toutefois cette participation de l'agent au coût de la formation n'est pas due quand l'employeur finance une partie de ce coût.

Le versement complémentaire s'applique sur les coûts de formation et/ou de certification. Les actions de formation devront être identifiées sur www.moncompteformation.gouv.fr (MCF).

b) Pour les agents de statut public

Pour les agents de statut public, en l'absence de dispositions réglementaires spécifiques concernant l'abondement en droits complémentaires, Pôle emploi s'engage à accompagner le départ en formation des agents de statut public souhaitant mobiliser leurs droits CPF dès lors que la demande a pour finalité le développement de compétences au service d'un projet professionnel. Tout accord donne lieu à une prise en charge de la totalité des frais pédagogiques et des coûts de certification le cas échéant.

En équité avec l'abondement CPF dont peuvent bénéficier les agents de statut privé, l'établissement s'engage à appliquer une prise en charge complémentaire dès lors que l'agent mobilise un congé de formation professionnelle en articulation avec son CPF. Les modalités de cet abondement sont précisées dans le paragraphe relatif au congé de formation professionnelle (CFP).

Au retour de sa formation, l'agent qui le souhaite peut solliciter un entretien avec son manager et/ou la direction RH de l'établissement, afin de partager les actions ou évolutions professionnelles envisagées par l'agent.

2.2.3. Les autres dispositifs individuels de formation

2.2.3.1. *Transition professionnelle*

a) Le projet de transition professionnelle pour les agents de statut privé

Le projet de transition professionnelle (PTP), ouvert aux agents de statut de statut privé, permet de suivre une formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession en interne ou en externe.

Pour en bénéficier, les agents en CDI doivent pouvoir justifier d'au moins 24 mois d'activité salariée dont 12 mois au sein de Pôle emploi. Des conditions d'ancienneté particulières s'appliquent aux agents en CDD, soit 24 mois d'activité salariée, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD au cours des 12 derniers mois.

Les demandes de projet de transition professionnelle sont gérées par les associations de « Transitions Pro ». La commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'association « Transitions Pro » concernée instruit la demande et apprécie la pertinence du projet, notamment au regard du dossier qui comprend un positionnement du demandeur établi par l'organisme de formation et, éventuellement, du compte rendu du conseil en évolution professionnelle.

En cas de suite favorable, les frais pédagogiques et les frais annexes liés à la formation (déplacements/repas) sont pris en charge en tout ou partie selon ce qui est notifié par « Transitions Pro régionale », après déduction des droits inscrits au CPF.

Le recours au projet de transition professionnelle requiert une autorisation d'absence de Pôle emploi si le projet se déroule en tout ou partie sur le temps de travail.

Si le projet de transition professionnelle se déroule sur le temps de travail de l'agent de statut privé, ce dernier bénéficie d'une rémunération minimale, dont les modalités de calcul et de versement sont fixées aux articles D. 6323-18-3 et L. 6323-17-5 du code du travail.

b) Le congé de transition professionnelle pour les agents de statut public

S'agissant des agents de statut public, le congé de transition professionnelle d'une durée maximale d'un an peut bénéficier aux agents appartenant à l'une des catégories mentionnées au premier alinéa de l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, à savoir :

- l'agent contractuel qui occupe un emploi de niveau de catégorie 1, et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel correspondant à un niveau requis ;
- l'agent public en situation de handicap mentionné à l'article L. 131-8 du code général de la fonction publique ;
- l'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

2.2.3.2. Le congé de formation professionnelle (agents de statut de statut public)

Le congé de formation professionnelle (CFP) est un dispositif permettant aux agents de statut public de suivre une formation, à leur initiative. La durée du congé ne peut excéder trois années pour l'ensemble de la carrière. Pour les agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, la durée du congé est portée à 5 ans.

Le congé peut être utilisé en une seule fois ou réparti tout au long de la carrière de l'agent (durée fractionnable en semaines, journées ou demi-journées). La première année, le congé de formation professionnelle ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire. Cette indemnité forfaitaire est portée à 2 ans pour les agents publics appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique.

Ce congé est subordonné à des conditions. La demande motivée est instruite par la direction des ressources humaines et fait l'objet d'une décision du directeur régional.

Le CPF peut s'articuler, à la demande des agents, avec le congé de formation professionnelle (CFP).

En ce qui concerne le financement de la formation envisagée, lorsqu'un agent demande le bénéfice d'un CFP couplé avec l'utilisation de ses droits acquis au titre du CPF, Pôle emploi prend en charge les frais de formation correspondant au nombre d'heures acquises au titre du CPF.

En équité avec l'abondement CPF dont peuvent bénéficier les agents de statut privé, l'établissement s'engage à appliquer une prise en charge complémentaire de 800 ou 500 € sur le reste à charge selon que la formation soit inscrite au répertoire national de certification professionnelle ou répertoire spécifique.

Chapitre 3 L'accompagnement des agents : les acteurs et dispositifs de développement professionnel

L'agent, s'il reste le premier acteur de son développement professionnel dispose d'interlocuteurs internes contribuant chacun selon leurs rôles, à l'orienter et l'accompagner dans son parcours de développement professionnel via notamment la mobilisation de ressources et de dispositifs internes et externes.

Chaque agent peut mobiliser à son initiative des dispositifs individuels tels que le compte personnel de formation (CPF), le projet de transition professionnelle (PTP), le congé de formation professionnelle (CFP) ou encore le bilan de compétences (BC) ou la validation des acquis de l'expérience (VAE). Cette démarche individuelle peut permettre de trouver des réponses à des besoins de développement complémentaires avec l'appui proposé par Pôle emploi.

3.1. Les acteurs de l'accompagnement des agents

3.1.1. Les acteurs internes : la fonction RH, la ligne managériale, les formateurs et les tuteurs

3.1.1.1. La fonction RH

La DRHRS (direction des ressources humaines et des relations sociales) et les directions des ressources humaines régionales mettent à disposition des agents et des managers l'outillage et l'accompagnement nécessaires au processus et actions de développement des compétences.

Les directions régionales RH, en appui et en relais des managers, conseillent et accompagnent les agents individuellement sur toute question relative à la construction de leur parcours de développement de compétences et à la mobilisation des différents dispositifs existants internes (plan de développement des compétences) ou externes (dispositifs individuels tels CPF, PTP, CFP, BC, VAE...).

Elles communiquent sur les différents dispositifs mobilisables via leur intranet et mettent également à disposition de tous les agents la liste des interlocuteurs dédiés sur les différents champs RH.

Elles accompagnent, en tant que de besoin, les agents sur leur projet professionnel lors des entretiens carrière, favorisant ainsi la réflexion à l'appui d'un regard tiers, sur le parcours professionnel et les perspectives de développement professionnel.

Au-delà de cet outillage, la DRHRS anime le réseau des correspondants RH régionaux afin de partager les différentes thématiques autour du développement des compétences, de leurs évolutions et des différents dispositifs mobilisables via des actions diversifiées (focus thématiques, échanges de pratiques, co-développement...).

3.1.1.2. *La ligne managériale*

La ligne managériale est le premier interlocuteur RH de l'agent dans l'accompagnement de son parcours professionnel, en lien étroit avec la fonction RH.

La ligne managériale, avec l'appui des directions RH, accompagne l'agent dès son intégration et aux différents moments clés de son parcours professionnel. Elle identifie avec l'agent ses besoins en développement de compétences et mobilise différents leviers : offre nationale et régionale de développement de compétences, e-université, autodiagnostic des compétences, tutorat, immersion, coaching... mais aussi les dispositifs individuels externes tels par exemple, compte personnel de formation (CPF), bilan de compétences avec l'appui et l'accompagnement des directions RH.

Elle veille à créer les conditions permettant à l'agent de mettre en œuvre ses acquis de formation et d'assurer l'ancrage des compétences acquises à travers les différentes approches d'apprentissage, et par une planification des activités favorisant cette mise en pratique.

Dans le cadre du parcours professionnel de l'agent, la ligne managériale mène différents entretiens dont l'entretien professionnel annuel et l'entretien professionnel. Ces entretiens constituent des moments privilégiés permettant de favoriser les échanges entre l'agent et son manager sur son développement de compétences dans son emploi et/ou sur un autre emploi ainsi que sur le projet professionnel de l'agent.

La DRHRS (direction des ressources humaines et des relations sociales) met à disposition des managers un accompagnement spécifique, notamment par la formation afin de les appuyer dans le développement des compétences des agents de leur équipe/service, leur permettant une meilleure connaissance des dispositifs individuels de formation et le renforcement de leurs capacités à accompagner les agents dans leur parcours.

3.1.1.3. *Les formateurs*

Les formateurs internes, permanents et occasionnels, ont un rôle central dans l'accompagnement et le suivi du développement de compétences des agents.

À ce titre, leurs rôles sont explicitement définis et Pôle emploi garantit un suivi et un renforcement régulier de leurs compétences.

Les formateurs permanents contribuent à la mise en œuvre des dispositifs de développement de compétences : ils animent des actions de formation en présentiel et à distance, ils évaluent l'atteinte des objectifs pédagogiques et des acquis des stagiaires pendant l'action de formation.

Ils sont référents de thématiques de formations et bénéficient dans ce cadre d'un accompagnement pour tout nouveau dispositif ou module.

L'accès aux outils d'évaluation leur permet d'évaluer les résultats d'une formation, pour identifier des actions d'amélioration le cas échéant.

Les formateurs permanents pilotent, coordonnent et accompagnent le réseau des formateurs occasionnels et assurent les appropriations thématiques de ces derniers.

Les formateurs occasionnels effectuent des missions ponctuelles de formation auprès des agents dans le cadre d'une convention tripartite de coopération entre la direction de leur établissement de rattachement, le campus et eux-mêmes. Ils continuent par ailleurs d'exercer leurs activités métiers.

Chaque formateur occasionnel dispose également d'un formateur référent au sein de son Campus, chargé de l'accompagner de manière individualisée et de lui proposer, *a minima*, un entretien de bilan chaque année.

Les campus s'assurent de l'adéquation de la ressource formative aux besoins de réalisation du plan prévisionnel de développement des compétences. Ils accompagnent les formateurs occasionnels tout au long de leur activité par la mise à disposition d'une formation pédagogique socle délivrée aux nouveaux formateurs, des actions de renforcement de compétences pour tous les formateurs et des sessions d'appropriation en amont de toute nouvelle formation, permettant le maintien et l'élargissement de leurs connaissances réglementaires, pédagogiques et techniques.

Les sessions d'appropriation suivies par les agents formateurs ne sont pas comptabilisées comme actions de formation pour le calcul de la garantie conventionnelle de 5 jours annuels, applicable à tout agent.

3.1.1.4. Les tuteurs

Les tuteurs sont des acteurs clés dans l'accompagnement du développement des compétences, la transmission des savoir-faire quelles que soient les situations professionnelles dans lesquelles le tutorat est mis en œuvre (alternance, accompagnement des nouveaux entrants, des mobilités professionnelles...).

Les missions du tuteur et ses conditions d'exercice sont développées dans le chapitre 5 du présent accord.

3.1.2. Les acteurs externes : les opérateurs du conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP), défini par le code du travail (articles L. 6111-6 et L. 6111-6-1) constitue un dispositif d'accompagnement externe personnalisé pour faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est gratuit et mobilisable par les agents de statut privé à leur initiative. Il se réalise en dehors du temps de travail auprès des structures habilitées.

Pôle emploi s'engage à informer sur le CEP chaque agent à l'occasion de l'entretien professionnel.

Le CEP permet notamment :

- d'exprimer une demande et de clarifier un besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée ;
- d'élaborer une stratégie pour construire et définir un projet professionnel ;
- de vérifier que ce projet est réalisable ;
- d'identifier les compétences ou qualifications à avoir pour réussir ce projet ;
- d'être aidé, le cas échéant, pour trouver le financement.

Les agents de statut public souhaitant être accompagnés dans l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle et l'identification des actions nécessaires à sa mise en œuvre, sont invités à solliciter la direction RH. Cet accompagnement est assuré par un agent du service carrière.

3.2. Les dispositifs d'accompagnement des agents

3.2.1. L'entretien professionnel

L'entretien professionnel vise à accompagner chaque agent dans ses perspectives d'évolution professionnelle interne, en termes d'emploi et de qualification, ou externe, et à définir avec lui les étapes et moyens à mettre en œuvre au service de son projet.

L'entretien professionnel a ainsi pour objectifs de :

- faire un état des lieux du parcours professionnel ;
- identifier les perspectives d'évolution professionnelle dans l'emploi occupé ou sur un autre emploi à moyen et long terme répondant à la fois aux aspirations des agents, aux besoins de l'établissement et les souhaits d'évolution professionnelle hors Pôle emploi ;
- identifier les éventuels projets de reconversion, de mobilité professionnelle ;
- définir les moyens/actions pertinents à mettre en œuvre pour réaliser le projet identifié et les appuis nécessaires.

L'entretien professionnel est distinct dans son objet de l'entretien professionnel annuel.

Ces deux entretiens issus de sources juridiques différentes, revêtent deux finalités bien distinctes.

L'entretien professionnel annuel est prévu à l'article 21 de la convention collective nationale de Pôle emploi et à l'article 20 du décret statutaire de 2003.

L'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du code du travail, permet d'identifier des souhaits d'évolution professionnelle sur le moyen et long terme. Il est un temps privilégié où l'agent avec son manager échangent sur les dispositifs mobilisables pour mener à bien le projet professionnel envisagé, notamment des dispositifs présentés dans cet accord : actions d'accompagnement internes (formation, immersion, tutorat...) ou/et autres dispositifs (conseil en évolution professionnelle – CEP, validation des acquis de l'expérience – VAE, mobilisation du compte personnel de formation – CPF, bilan de compétences – BC, projet de transition professionnelle – PTP, congé de formation professionnelle – CFP).

L'entretien professionnel est réalisé, au profit de tout agent présent, quel que soit son statut (privé ou public) et la nature de son contrat de travail (CDI, CDD).

Dans le cadre des entretiens managériaux, l'agent bénéficie d'un temps de préparation dédié.

Afin d'accompagner l'agent dans la construction de son projet professionnel et au plus près de son besoin, l'entretien professionnel est proposé tous les 2 ans.

L'entretien professionnel bilan à 6 ans a pour objectif de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel de l'agent dans le respect des textes en vigueur.

En complément de cet entretien managérial et pour approfondissement, l'agent peut également solliciter un entretien carrière auprès de la direction RH de son établissement pour l'accompagner dans l'élaboration de son projet professionnel.

L'entretien carrière est un véritable outil au service de l'agent pour l'accompagner dans sa réflexion sur son parcours professionnel.

Il permet :

- un bilan des expériences passées et des compétences acquises ;
- une valorisation du parcours en mesurant les atouts et en identifiant les axes de développement ;
- une réflexion sur les pistes d'évolution possibles.

Il peut être demandé à tout moment du parcours professionnel dès lors que l'agent s'inscrit dans une réflexion sur son projet professionnel.

Cet entretien s'appuie sur les principes de confidentialité, de co-construction, de réalité (adéquation entre souhaits et possibilités) et de co-responsabilité entre l'agent, Pôle emploi et la ligne managériale.

Afin de faciliter les échanges autour des perspectives professionnelles et des moyens au service du projet, dans le cadre des entretiens managériaux, et particulièrement de l'entretien professionnel, Pôle emploi s'engage à mettre en place une action de développement des compétences en complément du module de formation à la conduite d'entretiens managériaux disponible à l'offre nationale de l'université du management. Des modules connexes sont également disponibles dans l'e-université pour répondre aux besoins spécifiques des managers qui souhaiteraient compléter les apports.

Une formation sur la conduite d'entretiens d'orientation et de mobilité est proposée aux chargé(e)s de la gestion des carrières et des mobilités des établissements. En complément à cette formation, sont mis en place des échanges de pratiques entre pairs.

3.2.2. Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet aux agents de statut privé et de statut public de faire le point sur leurs compétences, aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

a) Pour les agents de statut privé

Cet article 3.2.2.a se substitue à l'article 23 de la convention collective nationale qui est ainsi modifié :

« § 1. Le bilan de compétences peut être mis en place dans le cadre :

- du plan de développement des compétences avec l'accord de l'employeur et celui de l'agent ;
- d'une démarche individuelle de l'agent via notamment la mobilisation de son compte personnel de formation.

§ 2. Pôle emploi prend en charge financièrement le bilan de compétences demandé par l'agent, et ce, tous les 5 ans, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'établissement. Cette prise en charge couvre le coût de la prestation et les frais annexes afférents (transport, hébergement, restauration).

Dans ce cadre, l'action de bilan de compétences, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite d'une durée maximale de 24 heures.

L'agent demeure libre de communiquer ou non les résultats du bilan à son employeur.

§ 3. Les résultats du bilan de compétences peuvent à la demande exclusive de l'agent, donner lieu à un entretien avec l'interlocuteur RH habilité de l'établissement, désigné par la direction. Est notamment examinée au cours de cet entretien la possibilité d'inscrire les perspectives d'évolution envisagées par le bilan dans la gestion du parcours professionnel de l'agent au sein de Pôle emploi.

Il peut être donné une suite au bilan pour :

- examiner avec l'agent les possibilités d'inscrire ses perspectives d'évolution dans la gestion de son parcours professionnel ;
- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan ;
- accompagner cette confrontation par des actions appropriées. »

b) Pour les agents de statut public

Les agents de statut public peuvent bénéficier du congé pour bilan de compétences selon les dispositions de l'article 8 du décret 2007-1942 du 26 décembre 2007 renvoyant à l'article 22 du décret 2007-1470 du 15 octobre 2007, modifié par décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022.

Ce congé rémunéré ne peut excéder 24 heures effectives et fractionnables et l'agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins cinq ans après le précédent.

Cette durée maximale du congé est portée à 72 heures de temps de service pour les catégories d'agents mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, et le même agent ne peut prétendre à un autre bilan de compétences qu'à l'expiration d'un délai d'au moins trois ans.

Le bénéfice d'un bilan de compétences peut être accordé sur la demande de l'agent pour l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. Pour compléter la préparation ou la réalisation de ce bilan, l'agent peut utiliser son compte personnel de formation.

3.2.3. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est une démarche permettant à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins un an de faire valider les acquis de son expérience en ouvrant la possibilité d'une reconnaissance officielle des compétences professionnelles (acquises dans l'exercice d'activités salariées, non salariées ou bénévoles y compris associatives ou syndicales) par l'acquisition d'une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

a) Pour les agents de statut privé

Cet article 3.2.3.a se substitue à l'article 22 § 8 de la convention collective nationale qui devient le 22 § 5, et est ainsi modifié :

- « § 5. La validation des acquis de l'expérience peut être mise en place dans le cadre :
- du plan de développement des compétences avec l'accord de l'employeur et celui de l'agent ;
 - d'une démarche individuelle de l'agent via notamment la mobilisation de son compte personnel de formation.

Pôle emploi prend en charge financièrement l'accompagnement à une validation des acquis de l'expérience réalisée à l'initiative d'un agent avec l'accord de Pôle emploi, dans le plan de développement des compétences de l'établissement.

Dans ce cadre, l'accompagnement de la valorisation des acquis de l'expérience, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite de la durée maximale légale.

Si la valorisation des acquis de l'expérience s'inscrit dans une démarche individuelle et financée par l'agent, via notamment le compte personnel de formation, un congé d'une durée maximale légale sur temps de travail, est accordé aux agents. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par Pôle emploi. »

b) Pour les agents de statut public

Les agents publics peuvent bénéficier, sur leur demande, d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder annuellement et par validation vingt-quatre heures de temps de service. Cette durée maximale est portée à soixante-

douze heures de temps de service au profit d'un agent appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique.

Pour compléter la préparation ou la réalisation de cette validation, ils peuvent utiliser leur compte personnel de formation.

Chapitre 4 Les dispositifs de l'alternance

Les parties au présent accord affirment leur volonté de poursuivre et de renforcer la politique de Pôle emploi en matière d'insertion professionnelle des jeunes ou de personnes éloignées de l'emploi via le recours aux contrats en alternance. Dans le cadre de ces dispositifs d'alternance, Pôle emploi porte une attention particulière à l'insertion des personnes en situation de handicap en les recrutant de préférence en contrat à durée indéterminée.

En symétrie de ses engagements de service public, Pôle emploi, en sa qualité d'employeur, renforce sa responsabilité sociale et sociétale par le recrutement d'alternants, leur facilitant ainsi l'entrée dans la vie professionnelle et/ou le retour à l'emploi, tout en leur permettant de préparer le diplôme et/ou la qualification professionnelle visés. Pôle emploi veille à mettre en œuvre un accompagnement de qualité favorisant l'atteinte de ces objectifs.

Le choix du recours à l'alternance constitue un véritable engagement et un investissement humain pour Pôle emploi. Au-delà de l'accompagnement vers l'emploi, l'alternance permet de recruter des profils diversifiés, porteurs d'un regard neuf, de nouvelles connaissances ou de nouveaux outils issus de leur cursus théorique. Le recours à l'alternance contribue à valoriser nos métiers, notamment auprès des jeunes. Elle est également un levier en interne pour renforcer, professionnaliser et valoriser le rôle des maîtres d'apprentissage/tuteurs dans la transmission de leurs compétences : connaissances, savoir-faire métiers et compétences relationnelles.

L'accueil des alternants au sein de Pôle emploi suit les mêmes principes que celui des agents nouvellement recrutés. C'est une phase essentielle du processus d'intégration et de formation.

Les alternants en situation de handicap font l'objet d'une attention particulière, des mesures individualisées sont mises en œuvre en tenant compte de la nature de leur handicap, avec le soutien des acteurs internes spécifiquement identifiés, notamment avec les correspondants régionaux handicap en lien avec la direction RH et le manager.

Les alternants sont accompagnés tout au long de leur parcours par un maître d'apprentissage/tuteur, contribuant à la réussite du parcours de formation et de leur insertion dans l'emploi, en lien avec la ligne managériale.

En complément de la formation adossée à leur contrat, les alternants accèdent à l'offre de formation interne de Pôle emploi, dont l'offre digitale de la e-université, en fonction de leurs besoins dans le cadre des missions qui leur sont confiées.

Pôle emploi favorise deux types de contrat en alternance :

- le contrat d'apprentissage qui relève de la formation initiale et vise l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre ;
- le contrat de professionnalisation qui relève de la formation continue :
 - le contrat de professionnalisation « classique » permet de préparer une certification inscrite dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - le contrat de professionnalisation expérimental, jusqu'à fin décembre 2023, vise l'acquisition de compétences définies par l'employeur et le salarié en accord avec l'opérateur de compétences (Opcv).

4.1. L'apprentissage

Pôle emploi s'engage à accueillir chaque année des personnes en contrat d'apprentissage.

L'apprentissage a pour objet, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, de donner aux personnes éligibles une formation combinant la théorie et la pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Il offre l'opportunité d'une expérience professionnelle ainsi que la possibilité d'une embauche dans le cadre de la politique de recrutement de Pôle emploi ou à l'externe.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification conformément aux dispositions légales en vigueur.

La rémunération est fixée, durant le contrat, sur la base du salaire minimum conventionnel ou en pourcentage du Smic, si ce dernier est plus favorable. Conformément aux dispositions légales en vigueur, le pourcentage varie en fonction de l'âge et de la progression dans le cycle de formation.

L'apprenti bénéficie en complément de sa rémunération, des dispositions de la convention collective nationale relatives à l'indemnité de 13^e mois, de l'allocation vacances, l'indemnité différentielle de congés payés et la prime d'ancienneté.

Les agents recrutés sous contrat d'apprentissage sont couverts par les régimes de prévoyance et de garantie de frais de santé des agents de Pôle emploi.

Plus généralement, les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des agents de statut privé de Pôle emploi dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à leur situation de travailleurs en formation.

Pour préparer leur examen, ils ont droit à un congé spécial de 5 jours ouvrables avec maintien du salaire.

L'agent en apprentissage est accompagné et suivi par un maître d'apprentissage sélectionné par Pôle emploi sur la base du volontariat et désigné en amont de son intégration.

Dans le cadre de la consultation annuelle sur sa politique sociale, Pôle emploi met à disposition du comité social et économique central (CSEC) et de chaque comité social et économique (CSE) d'établissement les informations sur l'apprentissage, dans les conditions décrites par les dispositions légales.

4.2. Le contrat de professionnalisation. Le contrat de professionnalisation expérimental

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance, associant formation pratique en relation avec la qualification recherchée et formation théorique dans un organisme de formation externe ou interne à Pôle emploi.

Il permet, dans le cadre d'un parcours de formation, d'acquérir une qualification professionnelle ou un niveau de formation renforcé, d'accéder à terme à un emploi qualifié après une période d'acquisition des éléments de connaissances nécessaires et un cycle de formation adapté pour le public éligible.

À titre expérimental, et jusqu'à fin 2023, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 élargit le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et le salarié en accord avec l'opérateur de compétences (Opcv).

Dans ce cadre, le recours au contrat de professionnalisation expérimental peut être une voie de recrutement des agents sur un public élargi conformément aux textes applicables.

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

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD), la durée est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, cette durée peut aller jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques visés à l'article L. 6325-1 du code du travail.

Les actions de formation doivent représenter entre 15 % (sans être inférieures à 150 heures) et 25 % du volume horaire total du contrat (en cas de CDD) ou du temps de professionnalisation (en cas de CDI), sans exclure la possibilité de dépasser le pourcentage maximum, dans le cas de situations particulières et en accord avec Pôle emploi.

Le parcours de formation fait l'objet d'une concertation entre la direction des ressources humaines, le manager et l'organisme de formation.

Au sein de Pôle emploi, la rémunération de l'agent en contrat de professionnalisation correspond au coefficient minimum de la classification de l'emploi occupé.

L'agent en contrat de professionnalisation bénéficie en complément de sa rémunération, des dispositions de la convention collective nationale relatives à l'indemnité de 13^e mois, de l'allocation vacances, l'indemnité différentielle de congés payés et la prime d'ancienneté.

Les agents recrutés sous contrat de professionnalisation sont couverts par les régimes de prévoyance et de garantie de frais de santé des agents de Pôle emploi.

Plus généralement, l'agent en contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux agents de statut privé de Pôle emploi dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation.

Un tuteur est désigné par Pôle emploi sur la base du volontariat dès la conclusion du contrat afin d'accompagner l'agent sur la durée de son programme professionnalisant.

4.3. Issue des contrats d'alternance

Dans le mois précédant la fin du contrat, un entretien de fin d'alternance est réalisé entre *a minima* l'agent et le manager pour faire part à l'intéressé des décisions prises en ce qui concerne l'éventuelle poursuite ou le terme des relations contractuelles, particulièrement s'agissant des alternants en contrat de professionnalisation expérimental et des alternants BOETH.

En effet, Pôle emploi s'engage :

- d'une part à rechercher systématiquement, à l'issue des contrats d'alternance, les possibilités d'intégration dans ses effectifs sous réserve des disponibilités d'emploi ;
- d'autre part à mettre en œuvre les actions tout au long de l'alternance et particulièrement lors du bilan de fin d'alternance afin d'accompagner les alternants vers le marché de l'emploi, notamment lorsque le contrat d'alternance ne peut faire l'objet d'une intégration au sein de l'établissement.

Par ailleurs, le contrat de professionnalisation expérimental, ne préparant pas à un diplôme, une certification ou un titre, est transformé à son terme en contrat à durée indéterminée, sauf cas justifiant le terme irrévocable des relations contractuelles. L'intéressé accède alors au niveau correspondant à l'emploi occupé.

Chapitre 5 La fonction tutorale : tuteurs et maîtres d'apprentissage

Pôle emploi considère la mise en œuvre d'un accompagnement tutoral comme un des leviers majeurs de sécurisation de l'intégration des alternants et des agents ainsi que du développement de leurs compétences. Pôle emploi souhaite ainsi renforcer le recours au tutorat interne et professionnaliser la fonction tutorale, qu'il s'agisse de maîtres d'apprentissage ou de tuteurs, dans l'accompagnement des différentes situations professionnelles : accueil

d'alternants, intégration des nouveaux recrutés, agents en réintégration après une absence supérieure à 6 mois, accompagnement des mobilités professionnelles et accompagnement des volontaires en service civique et des demandeurs d'emploi recrutés en CUI-PEC (contrat d'unique d'insertion – Pôle emploi compétences).

Pôle emploi formalise et encadre le dispositif de tutorat, en intégrant les spécificités liées aux différents tutorats.

5.1. La fonction tutorale : cadre général

De manière générale, l'exercice de la fonction tutorale consiste à :

- participer, en lien avec l'encadrement de proximité, à l'accueil de l'agent dans son environnement professionnel ;
- aider, informer et guider l'agent pendant son parcours de formation, notamment en lien avec le garant en campus dans le cadre des parcours nouveaux entrants ;
- contribuer à la transmission des connaissances et au développement des compétences, et mobiliser les différents acteurs nécessaires ;
- vérifier que les situations de travail lui permettent la mise en œuvre des connaissances acquises en formation, en faisant, si nécessaire, des propositions au manager afin que le planning soit ajusté ;
- suivre la progression des acquis de la formation et échanger avec l'agent tutoré sur les points à acquérir, en lien avec le garant en campus ;
- assurer la liaison avec le manager de l'agent et participer au suivi et à l'évaluation au regard des objectifs du tutorat ;
- réaliser les bilans périodiques et le bilan final partagés avec l'agent tutoré et le manager.

La relation tuteur-tutoré ne s'inscrit pas dans une relation hiérarchique.

Le manager fait des points réguliers avec le tuteur, l'implique dans l'élaboration du planning et l'informe sur le programme et le calendrier de formation de l'agent tutoré.

Pour favoriser la connaissance de la fonction tutorale, Pôle emploi dédie une page au tutorat sur l'intranet national.

5.1.1. Les prérequis à la fonction tutorale

La fonction de tuteur est exercée sur la base du volontariat. L'agent qui souhaite devenir tuteur peut exprimer son souhait auprès de son manager à tout moment et en particulier lors de l'entretien professionnel annuel (EPA).

En dehors des cas de tutorat d'alternants pour lesquels les agents volontaires à la fonction tutorale doivent remplir des conditions particulières en matière de compétences professionnelles, le tuteur doit en outre justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans l'emploi ou le métier de l'agent tutoré pour devenir tuteur.

Le tuteur doit suivre la formation « être tuteur à Pôle emploi ».

À l'occasion de la revue des effectifs, les managers en lien avec les directions RH font un point sur la ressource tutorale afin de mettre à jour le vivier des tuteurs mobilisables et d'engager toutes actions complémentaires nécessaires.

Pour favoriser les échanges intergénérationnels et faciliter la transmission des savoirs, les parties au présent accord s'engagent à développer les fonctions tutorales auprès des agents de plus de 50 ans.

Ainsi, les agents de plus de 50 ans, volontaires, bénéficient d'une priorité d'accès aux formations à la fonction tutorale s'ils justifient des prérequis nécessaires.

5.1.2. Les principes de mise en œuvre de l'accompagnement tutoral

L'accompagnement tutoral s'installe en amont du parcours de formation. Il débute par un échange entre le tuteur, le manager et l'agent tutoré en vue de cadrer le dispositif et partager les rôles de chacun. Il fait l'objet d'une formalisation, dans le cadre d'une convention d'engagements réciproques, visée par le tuteur, le manager et le tutoré. Cet échange permet notamment d'en définir les principaux jalons et permet au tuteur d'élaborer le plan d'accompagnement et de suivi. Le tuteur identifie les modalités adaptées et mobilise si besoin des acteurs complémentaires ainsi par exemple des personnes ressources.

Le tuteur prévoit des points d'étapes, d'évaluations intermédiaires et d'une évaluation finale permettant de nourrir le bilan du dispositif tutoral. Les évaluations doivent être :

- régulières, et fixées à l'avance ;
- relatives à des séquences d'apprentissage ;
- menées à des moments clés du parcours : par exemple, fin de période d'essai, trimestre, fin de formation ;
- partagées avec le manager et le tutoré.

Ces différents temps font l'objet d'une formalisation permettant un suivi de la mise en œuvre des acquis de formation. À ces occasions, l'accompagnement peut être ajusté.

Pour garantir l'accompagnement de l'agent tutoré, Pôle emploi s'engage à ce qu'une continuité du tutorat soit organisée, notamment par la désignation d'un nouveau tuteur ou maître d'apprentissage, dès lors que le tuteur ou maître d'apprentissage initialement identifié n'est pas en mesure d'assurer l'accompagnement du tutoré.

Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour garantir la disponibilité du tuteur indispensable à l'exercice de la mission de tutorat notamment en adaptant le planning du tuteur par la planification des temps de tutorat et en adaptant la charge de travail et la contribution aux objectifs opérationnels. Le tutorat est exercé sur le lieu de travail du tuteur et toute exception à cette règle est soumise au volontariat du tuteur dans le respect de la conciliation vie professionnelle et vie privée.

Tout(e) tuteur/tutrice ou maître d'apprentissage d'alternant(e) en situation de handicap bénéficie d'un temps mobilisable clairement identifié (1 jour par semaine de présence de l'alternant[e]).

5.2. Le maître d'apprentissage

L'accompagnement dans le cadre d'un contrat d'apprentissage présente des particularités complémentaires au cadre général posé précédemment.

En application de l'article R. 6223-22 du code du travail, le maître d'apprentissage doit remplir, en termes de compétences professionnelles, les conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier d'une année d'exercice de l'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

ou

- justifier de deux années d'exercice de l'activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Conformément à l'article L. 6223-5 du code du travail, le maître d'apprentissage a notamment pour mission :

- de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis ;

- de créer les conditions favorables à la réussite de l'apprenti, au regard de la qualification visée par l'alternant et du poste sur lequel est accueilli l'alternant ;
- il accueille dès que nécessaire le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise ;
- il permet à l'apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suit son évolution professionnelle et son programme scolaire pendant toute la durée du contrat d'apprentissage ;
- il est l'interlocuteur du CFA.

Pour tenir véritablement son rôle auprès de l'apprenti, le maître d'apprentissage doit connaître l'environnement réglementaire du contrat d'apprentissage et appréhender parfaitement sa fonction professionnelle et formatrice.

Ce dernier accompagne si possible un seul apprenti, ceci afin de garantir le suivi tutoral tout au long du contrat y compris la liaison avec le centre de formation.

Sauf contrainte, il est présent à la soutenance des travaux de fin d'étude de l'apprenti.

Pôle emploi veille à laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire pour assurer cette activité complémentaire, ceci afin de lui permettre d'accompagner l'apprenti efficacement dans les différents moments clés de son apprentissage.

5.3. Le tuteur de contrats de professionnalisation

Le tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est assez proche de celui d'un contrat d'apprentissage. Il implique une liaison avec le centre de formation ou le campus (cas des contrats de professionnalisation dits « expérimentaux »). Le tutorat est également posé dans les textes, il présente des exigences spécifiques.

Le tuteur doit justifier de deux années d'expérience en lien avec l'objectif de qualification à atteindre.

Ses missions sont fixées par décret (art. D. 6325-7 du code du travail) et portent notamment sur la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur d'agent en contrat de professionnalisation accompagne si possible un unique alternant.

Pour assurer cette activité complémentaire, le tuteur de contrat de professionnalisation doit être sensibilisé à l'environnement réglementaire du contrat de professionnalisation et bien cerner son rôle.

5.4. Le tutorat hors alternance

Les tuteurs internes à Pôle emploi sont des acteurs clés dans le développement de compétences. Ils œuvrent aux côtés d'autres acteurs comme les formateurs pour accompagner les prises de fonction dans le cadre de parcours des nouveaux entrants, les mobilités professionnelles et certaines situations d'agents en réintégration, après une longue absence.

Le tutorat se définit comme la mise en œuvre d'un accompagnement personnalisé assuré par un agent expérimenté (tuteur) et formé à la fonction tutorale auprès d'un agent (tutoré), en vue de lui faire acquérir les savoir-faire professionnels attendus pour la tenue du poste. L'accompagnement tutoral s'appuie sur une progression déterminée et par une mise en pratique, en articulation avec la réalisation de modules de formation indispensables à l'exercice de l'activité de l'agent dans son environnement professionnel.

Afin de garantir la qualité du tutorat et la bonne articulation entre les missions de tuteur et les activités professionnelles, il est recommandé qu'un tuteur accompagne simultanément au plus 2 agents tutorés.

Chapitre 6 Les accompagnements de la fonction tutorale

Ce chapitre concerne tout type d'accompagnement tutoral que ce soit les maîtres d'apprentissage, les tuteurs de contrat de professionnalisation et les autres tuteurs.

6.1. Habilitation des tuteurs

Dès lors qu'un besoin de tutorat est clairement identifié au sein du service et/ou de l'agence, le tuteur est choisi sur la base du volontariat et sous réserve de justifier des compétences et de l'expérience professionnelle précédemment mentionnées.

Préalablement à l'exercice de la première mission tutorale, le futur tuteur/maître d'apprentissage bénéficie d'une formation interne visant la professionnalisation et permettant d'acquérir un socle commun de connaissances et de compétences pour accompagner les agents tutorés.

La formation porte sur les thématiques suivantes :

- le rôle et la mission de tuteur ;
- les règles d'un accueil et d'une intégration réussis ;
- la méthodologie de la conduite de l'entretien ante et post-formation ;
- la méthodologie d'élaboration du plan d'actions ;
- les mécanismes de l'apprentissage chez les adultes ;
- les facteurs favorables à une situation de travail apprenante ;
- les outils de suivi ;
- la démarche d'évaluation et les outils associés.

Elle propose des séquences et exercices autour de tutorats spécifiques (tutorat de volontaires en service civique, de personnes en situation de handicap par exemple).

L'action de formation, pour être habilité tuteur, doit être suivie dès lors qu'un accompagnement tutoral est envisagé.

Dans le cadre de sa pratique, le tuteur pourra, au regard de ses besoins et en accord avec son manager, suivre des formations complémentaires proposées dans l'offre de formation interne.

À l'issue de la formation, l'agent est habilité à être tuteur et exerce la fonction tutorale.

Pour l'agent qui n'aurait pas exercé de fonction tutorale depuis plusieurs années, un point doit être organisé sur ses besoins d'actualisation en matière de tutorat pour conserver son habilitation.

6.2. Accompagnement des tuteurs

Pôle emploi formalise la fonction tutorale par une convention d'engagement réciproque déterminant le cadre d'intervention du tutorat. Cette convention tripartite fixe les attendus du tutorat, précise les objectifs visés par le dispositif tutoral, les engagements de chacun et les grands jalons de l'accompagnement. Elle est signée par les parties prenantes : manager, tuteur, tutoré.

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, Pôle emploi met en place :

- les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : le guide du tutorat et les outils associés permettant de jalonner les différents temps forts du tutorat ;
- un accompagnement des tuteurs favorisant les échanges de pratiques au travers des retours d'expérience, ou encore la mise en place de sessions de co-développement ;

- une offre de formation complémentaire pour maintenir et développer les connaissances et compétences tutorales comme par exemple, des formations sur la transmission des savoirs et savoirs faire, sur la communication, le feedback, la connaissance des situations spécifiques (BOETH, apprenti, VSC...), les échanges de pratiques ;
- la mise en place d'une animation régulière du réseau des tuteurs selon des modalités à définir en concertation avec les acteurs concernés.

6.3. Valorisation des tuteurs/maîtres d'apprentissage

L'activité complémentaire de tuteur/maître d'apprentissage est centrale dans la réalisation des parcours des agents pour lesquels un accompagnement tutoral est identifié. Elle nécessite d'être reconnue et valorisée.

La mission tutorale fait l'objet d'un point spécifique qui peut se tenir pendant l'entretien professionnel annuel (EPA) : suivi de la charge de travail, bilan de l'activité tutorale, examen d'une éventuelle absence de mise en œuvre effective de l'activité tutorale, poursuite ou non de l'activité tutorale.

Dans l'objectif de promouvoir ce dispositif et de valoriser les missions des tuteurs, Pôle emploi s'engage à ce que les compétences développées à l'occasion des différents tutorats soient prises en compte dans le cadre du parcours professionnel de l'agent.

Par ailleurs, Pôle emploi valorise l'investissement tutoral par l'attribution d'une indemnité au bénéfice des tuteurs/maîtres d'apprentissage définis dans le présent accord, pour les agents de statut de statut privé, en fonction des situations d'accompagnement et selon les modalités décrites aux articles 6.3.1 et 6.3.2 du présent accord.

Pour les agents de statut public, l'article 4 du décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021 attribue aux maîtres d'apprentissage une allocation forfaitaire associée à l'activité tutorale. La direction s'engage à rechercher les textes réglementaires permettant le versement de cette indemnité pour les tuteurs autres que les maîtres d'apprentissage.

6.3.1. Le tutorat des alternants

Pour les agents de statut privé, une indemnité forfaitaire annuelle est attribuée aux maîtres d'apprentissage et tuteurs de contrats de professionnalisation, selon les mêmes modalités définies par le décret n° 2021-1861 du 27 décembre 2021 applicable aux maîtres d'apprentissage de statut public. Ils doivent en outre justifier des conditions mentionnées aux paragraphes 5.1, 5.2 et 5.3 du présent accord, et avoir exercé la fonction tutorale dans le cadre d'un contrat d'alternance.

Elle est d'un montant annuel de 500 € bruts pour 12 mois consécutifs d'exercice de la fonction. Elle est versée par tranche de 250 € bruts à l'issue de 6 mois continus d'accompagnement tutoral.

Une instruction nationale précise les modalités de mise en œuvre de cette indemnité et est communiquée aux membres de la commission de suivi.

6.3.2. Le tutorat hors alternance

Une indemnité forfaitaire annuelle est attribuée aux tuteurs, hors situations d'alternance, pour les agents de statut privé, sous réserve de justifier des conditions mentionnées aux paragraphes 5.1 et 5.4 du présent accord.

Cette indemnité est d'un montant maximal de 300 € bruts par an et par tuteur.

Elle est calculée par tranche de 3 mois continus d'accompagnement tutoral, soit 75 € bruts par tranche.

Cette indemnité est versée annuellement au plus tard au cours du 1^{er} trimestre de l'année N + 1, sur la base de la production du bilan de l'activité tutorale.

Une instruction nationale précise les modalités de mise en œuvre de cette indemnité et est communiquée aux membres de la commission de suivi.

Sont concernés par cette indemnité, les tuteurs accompagnant les situations suivantes, adossées à un parcours de formation :

- les nouveaux recrutés externes (CDD, CDI) ;
- les agents en mobilité professionnelle ;
- les agents en réintégration suite à une absence supérieure à 6 mois ;
- les agents en situation de PEC et les volontaires service civique.

Quelle que soit la situation de tutorat, le bilan de suivi tutoral atteste de la réalité de l'exercice de la fonction tutorale et déclenche, ainsi, le versement de l'indemnité associée.

Chapitre 7 La gouvernance

La commission paritaire nationale de la formation (CPNF), conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale, fixe les orientations et objectifs généraux de la formation et donne un avis sur le contenu des modules de formation. Elle est régulièrement informée sur les programmes et le contenu des sessions de formation dispensées au sein de Pôle emploi, ainsi que sur le nom et la qualité des prestataires auxquels il est fait recours.

Les membres de la CPNF peuvent bénéficier d'actions d'information ou de formation sur des dispositifs ou approches nouvelles.

Chaque année, un bilan des dispositifs individuels, y compris ceux identifiés dans le cadre des entretiens professionnels, est partagé avec la CPNF. Afin de recueillir des éléments qualitatifs sur la mobilisation des dispositifs individuels de formation, une enquête, partagée en CPNF, est administrée annuellement, au niveau national, auprès d'un échantillon d'agents et de managers en vue d'alimenter ce bilan. À cette occasion, les axes d'amélioration identifiés pourront faire l'objet de préconisations.

Le thème de la formation est abordé lors de deux consultations obligatoires du CSEC, les orientations stratégiques et la politique sociale.

À l'occasion de la consultation portant sur les orientations stratégiques, sont présentées les orientations de la formation professionnelle fixées en commission paritaire nationale de la formation.

Quant à la consultation sur la politique sociale, elle est conduite à la fois au niveau de l'entreprise (comité social et économique central/CSEC) et au niveau des établissements (comité social et économique/CSE) sur le périmètre de l'établissement et pour les mesures d'adaptation spécifiques à l'établissement. Pôle emploi met à disposition, dans le cadre de cette consultation, les documents relatifs à la formation, notamment :

- le programme pluriannuel de formation de l'année en cours ;
- le bilan de formation de l'année précédente.

Au sein de chaque CSE, il est mis en place une commission politique sociale en vue de préparer les travaux et les délibérations du comité. Cette commission couvre notamment le thème de la formation.

Les informations transmises aux CSEC et CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale sont mises à disposition au sein de la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales).

Pendant la durée de l'accord, Pôle emploi s'engage à mener une étude d'opportunité quant à la mise en place d'une CPNEF (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation).

Chapitre 8 La communication

Un plan de communication est mis en œuvre par Pôle emploi pour porter le présent accord à la connaissance de l'ensemble des agents.

L'accord est consultable par tous les agents sur l'intranet national dans les textes ressources humaines de référence.

Par ailleurs, Pôle emploi s'engage à conduire des actions de communication régulières auprès des agents à travers les différents canaux de communication existants au sein de l'établissement (intranet, système d'information des RH, magazine, newsletter, séminaires, réunions, visio...) et ainsi promouvoir l'ensemble des dispositions, et notamment les différents dispositifs individuels.

L'espace « développement des compétences-UPE » dédié sur l'intranet national est enrichi des informations portées par cet accord et présente une infographie des différents dispositifs mobilisables.

Les intranets régionaux renvoient vers les pages nationales dédiées.

Une communication et un accompagnement spécifique à destination des directions RH et des managers sont réalisés afin de favoriser l'appropriation des dispositifs présentés dans l'accord ainsi que leur promotion et mobilisation. À cet effet il est mis à disposition des RH et des managers un support de présentation de l'accord pour les réunions d'équipe.

Plus spécifiquement, la direction qualité et performance du développement des talents et des compétences s'engage à :

- communiquer via ses animations de réseaux auprès des directions RH en établissements et campus sur les différents volets de l'accord ;
- accompagner l'appropriation et la mise en œuvre opérationnelle des conditions de l'accord via des animations spécifiques auprès des directions RH (focus dédiés, groupes de travail...) permettant entre autre l'élaboration de livrables en vue de l'accompagnement des managers ;
- élaborer et mettre à disposition des agents, les infographies utiles à la compréhension et mobilisation des dispositifs prévus dans l'accord ;
- assurer les relations, à l'interne, avec les autres directions de la direction générale, ainsi qu'à l'externe, avec les organismes financeurs habilités (l'opérateur de compétences (Opco), la Caisse des dépôts et des consignations et les associations transitions professionnelles) afin de contribuer à la mise en œuvre des dispositions spécifiques selon leur champ de responsabilité ;
- communiquer et/ou partager avec la CPNF les informations/sujets conformément aux engagements pris dans l'accord ;
- piloter, suivre et mesurer les dispositions de l'accord telles que définies. Le suivi est l'occasion de capitaliser les pratiques et de les partager dans l'objectif d'impulser une dynamique et dans un souci d'amélioration continue.

Les orientations formation, le bilan de la formation, ainsi que la note de politique sociale sont des canaux complémentaires de communication concernant les dispositions de l'accord.

Les directeurs en charge de la performance sociale (DRAPS), les directeurs des ressources humaines (DRH) et les directions développement des talents et des compétences et carrière sont des relais de communication de l'accord dans le cadre de la politique nationale de développement des talents et des compétences au sein de leur établissement. Ils mettent en œuvre, à l'échelle de leur région ou leur établissement, toutes les actions de l'accord qui relèvent

de ce niveau : gestion du plan de développement des compétences, gestion des dispositifs individuels de formation, mobilisation des contrats en alternance, gestion et animation de la ressource tutorale. Les différentes campagnes d'entretien et d'instances carrière sont des leviers complémentaires d'actions au service des engagements posés dans l'accord. Elles permettent d'accompagner les managers et les agents dans l'appropriation et la mobilisation des dispositions à leur intention.

Les campus, sont un autre relais de communication à l'occasion de la mise en œuvre du plan de développement de compétences. Ils accompagnent la ressource formative à mettre en œuvre les dispositions qui relèvent de leur champ d'action ainsi notamment s'agissant des nouvelles modalités pédagogiques développées au sein de Pôle emploi [par exemple, classe à distance, action de formation en situation de travail (AFEST)].

Chapitre 9 Commission de suivi

Une commission nationale de suivi du présent accord est mise en place. Elle est composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et de représentants de la direction des ressources humaines et des relations sociales de Pôle emploi (DRHRS).

Cette instance est présidée par le directeur des ressources humaines et des relations sociales ou son représentant.

Elle se réunit une fois par an pour examiner les conditions de la mise en œuvre du présent accord, suivre le déploiement des actions et mesures d'accompagnement identifiées et dresser au terme de l'accord un bilan de son application.

Les bilans annuels s'appuient entre autres sur les résultats de l'enquête annuelle menée par Pôle emploi sur les dispositifs individuels de formation.

La commission de suivi se réunit pour la première fois dans les quatre mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Cette première réunion est consacrée à la présentation du formulaire de la « convention d'engagement réciproque » et du formulaire du « bilan de suivi tutoral », ainsi que la définition des indicateurs à suivre sur la durée de l'accord.

Les membres de la commission peuvent proposer des points à l'ordre du jour.

Les éléments présentés à la commission sont mis à disposition 8 jours en amont de la réunion.

Chapitre 10 Les dispositions d'ordre général

10.1. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord, dont l'application est conditionnée à l'obtention d'un agrément par les ministres chargés de l'emploi/du travail et du budget, est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il prend effet le lendemain de la date de dépôt auprès de la direction générale du travail. À l'échéance de son terme, cet accord cessera de produire effet et ne se transformera pas en accord collectif à durée indéterminée.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère concerné.

10.2. Portée de l'accord

Le présent accord de branche se substitue dans toutes ses dispositions à celles de l'accord du 6 octobre 2005 sur la formation professionnelle continue du personnel des institutions de l'assurance chômage et annexé au chapitre Y de la CCN, ainsi qu'à celles de l'accord du 14 avril 2006 relatif au centre national de formation et à la commission paritaire nationale formation et son annexe. Il révisé également les articles 22 § 8 et 23 de la CCN.

10.3. Dépôt et publicité

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé à l'issue du délai d'opposition de 15 jours et après obtention de l'agrément, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

10.4. Révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision selon les dispositions légales.

Fait à Paris, le 18 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Articles 22 et 23 de la convention collective nationale de Pôle emploi révisés par le présent accord

H. Formation professionnelle

Article 22 | Dispositifs de formation professionnelle

§ 1. La formation tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des agents quel que soit leur statut. Elle est élaborée pour répondre aux besoins de Pôle emploi et aux aspirations de développement professionnel et personnel des agents.

Ainsi chaque agent doit pouvoir être acteur de son évolution professionnelle et Pôle emploi s'engage à mettre en œuvre des moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines. À cette fin, les agents bénéficient de 5 jours au minimum de formation en moyenne par an.

La formation professionnelle est un droit reconnu à l'ensemble des agents. Elle doit être développée afin de répondre aux besoins des agents, quel que soit leur niveau de qualification initiale, de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant leur évolution professionnelle, et de progresser de niveau de qualification au cours de la vie professionnelle.

§ 2. Les plans de développement des compétences sont élaborés et mis en œuvre au sein des différents établissements, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

§ 3. La commission paritaire nationale de la formation (CPNF) fixe les orientations et objectifs généraux de la formation et donne un avis sur le contenu des modules de formation.

Elle est régulièrement informée sur les programmes et le contenu des sessions de formation dispensées au sein de Pôle emploi, ainsi que sur le nom et la qualité des prestataires auxquels il est fait recours.

La CPNF est composée de 3 membres par organisation syndicale représentative au niveau national et/ou des organisations syndicales signataires de la présente convention collective et de représentants de la direction, disposant d'un nombre de voix égal à celui de la délégation du personnel.

Lors de sa première réunion, la CPNF se dote d'un règlement intérieur qui fixe ses modalités de fonctionnement.

§ 4. Le comité social et économique central est consulté sur les orientations et les objectifs de la formation, sur le plan de formation de Pôle emploi ainsi que sur le bilan des réalisations de l'année écoulée.

§ 5. La validation des acquis de l'expérience peut être mise en place dans le cadre :

- du plan de développement des compétences avec l'accord de l'employeur et celui de l'agent ;
- d'une démarche individuelle de l'agent via notamment la mobilisation de son compte personnel de formation.

Pôle emploi prend en charge financièrement l'accompagnement à une validation des acquis de l'expérience réalisée à l'initiative d'un agent avec l'accord de Pôle emploi, dans le plan de développement des compétences de l'établissement.

Dans ce cadre, l'accompagnement de la valorisation des acquis de l'expérience, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite de la durée maximale légale.

Si la valorisation des acquis de l'expérience s'inscrit dans une démarche individuelle et financée par l'agent, via notamment le compte personnel de formation, un congé d'une durée maximale légale sur temps de travail, est accordé aux agents. Ce congé constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération par Pôle emploi.

Article 23 | Bilan de compétences

§ 1. Le bilan de compétences peut être mis en place dans le cadre :

- du plan de développement des compétences avec l'accord de l'employeur et celui de l'agent ;
- d'une démarche individuelle de l'agent via notamment la mobilisation de son compte personnel de formation.

§ 2. Pôle emploi prend en charge financièrement le bilan de compétences demandé par l'agent, et ce, tous les 5 ans, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'établissement. Cette prise en charge couvre le coût de la prestation et les frais annexes afférents (transport, hébergement, restauration).

Dans ce cadre, l'action de bilan de compétences, se déroule alors exclusivement sur le temps de travail, dans la limite d'une durée maximale de 24 heures.

L'agent demeure libre de communiquer ou non les résultats du bilan à son employeur.

§ 3. Les résultats du bilan de compétences peuvent à la demande exclusive de l'agent, donner lieu à un entretien avec l'interlocuteur RH habilité de l'établissement, désigné par la direction. Est notamment examinée au cours de cet entretien la possibilité d'inscrire les perspectives d'évolution envisagées par le bilan dans la gestion du parcours professionnel de l'agent au sein de Pôle emploi.

Il peut être donné une suite au bilan pour :

- examiner avec l'agent les possibilités d'inscrire ses perspectives d'évolution dans la gestion de son parcours professionnel ;
- aider l'agent à confronter les perspectives d'évolution envisagées par le bilan ;
- accompagner cette confrontation par des actions appropriées.

Brochure n° 3381 | Convention collective nationale

IDCC : 2941 | **AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS ET SERVICES À DOMICILE (BAD)**

Avenant n° 62/2023 du 8 décembre 2023

relatif aux congés

NOR : ASET2450364M

IDCC : 2941

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

FNAAFP CSF ;

UNADMR ;

UNA ;

ADEDOM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FNOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est une mise à jour des dispositions de la CCN en regard des dispositions du droit du travail et des évolutions de la société.

Article 1^{er}

Les articles 24.5, 24.6 et 24.7 du titre IV de la CCN sont modifiés comme suit :

« Article 24.5 | Congés de courte durée

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) Sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité (Pacs) du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent : 14 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant (autres cas) : 12 jours ouvrés ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 7 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès des grands-parents ou arrière-grands-parents : 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré.

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) Sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

- médaille du travail : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

c) Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

- congé pour déménagement : 1 jour ouvré.

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif.

Article 24.6 | Congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale

a) Congés liés à la maternité et la paternité. Congé de deuil

Le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité, le congé parental d'éducation et le congé de deuil faisant suite au décès d'un enfant sont accordés conformément aux dispositions légales.

b) Congés pour enfant malade

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 15 ans (ou 18 ans pour un enfant déclaré handicapé) sur justification médicale dans les conditions suivantes :

- si le salarié a un ou deux enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a trois enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a un ou plusieurs enfants en situation de handicap, ce droit annuel est majoré de deux jours ouvrés.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

c) Autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale

Les autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale, à savoir :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;

- congé de présence parental ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé de soutien familial ;
- congé de solidarité familiale,

sont accordés conformément aux dispositions légales.

Sauf avis contraire du salarié, expressément formulé par tout moyen (courrier remis en main propre, mail...), l'employeur peut, durant ces congés, maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines.

Article 24.7 | *Autres congés*

a) Congé pour convenances personnelles

Un congé sans solde peut être accordé au salarié pour convenances personnelles, dans la mesure où les nécessités du service le permettront.

Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.

Si sa demande est acceptée, le congé ne sera pas rémunéré, sauf utilisation du compte épargne-temps (CET).

Le congé n'est pas considéré comme du travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

b) Congé sabbatique

Un congé sabbatique peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Article 2 | *Don de jours de repos*

Au titre IV de la CCN est créé un nouvel article 24.8 « Don de jours de repos » rédigé comme suit :

« Article 24.8 | *Don de jour de repos*

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- qui doit faire face au décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ; cette possibilité est également ouverte en cas de décès de toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- qui accompagne l'un de ses proches, personne âgée en perte d'autonomie ou personne (adulte ou enfant) en situation de handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 %.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours de congés payés correspondant à la 5^e semaine, acquis et non consommés ;

- des jours de congés d’ancienneté acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient ;
 - des jours de RTT acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient.
- Les jours de repos hebdomadaires et les jours de repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l’objet de don.
- Les autres modalités de mise en œuvre de ce don de jours de repos sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur. »

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Agrément

Les partenaires sociaux demandent l’agrément du présent texte conformément aux dispositions de l’article L. 314-6 du code de l’action sociale et des familles. Les dispositions conventionnelles prévues par le présent avenant et améliorant les dispositions légales seront applicables aux nouveaux événements intervenant à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra son agrément.

Article 5 | Extension et date d’effet

Les partenaires sociaux demandent l’extension du présent texte, qui entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension.

Par nature, l’avenant s’applique à l’ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 8 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : 3032 | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 36 du 14 février 2024
relatif à l'hygiène, la santé et la sécurité au travail

NOR : ASET2450361M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Cet avenant vient annuler le point 5 de l'article 12 et vient créer un article 7.2 « Hygiène, santé et sécurité » qui remplace le point 5 annulé.

Le point 7.1 étant « Le contrat de travail ».

Article 1^{er}

« Article 7.2 | Hygiène, santé et sécurité au travail »

Préambule

La préservation et l'amélioration de la santé au travail sont une priorité pour les employeurs et les salariés, et leur action conjointe est nécessaire pour améliorer la prévention des risques professionnels.

1. Employeur, salarié et partenaires sociaux en matière de santé et sécurité

Il est rappelé que la protection de la santé au travail relève de la responsabilité de l'employeur et doit être prise en compte dans l'organisation de l'entreprise, quelle que soit sa taille. Cela se traduit par des actions de prévention, d'information et de formation.

Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail. Ces risques sont consignés dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée.

Les salariés et leurs instances représentatives doivent être acteurs de leur propre sécurité et de celle de leurs collègues de travail. Ils doivent être associés à la politique de prévention arrêtée et à sa mise en œuvre (exemple : élaboration et révision du DUERP).

Lorsque la taille et la structure de l'entreprise le permettent, les partenaires sociaux participent activement aux travaux des différentes structures de prévention chaque fois que nécessaire, afin d'améliorer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

- comité social et économique (CSE)^[1] avec en particulier la commission santé sécurité conditions de travail (CSSCT)^[1] ;
- comité technique national (CTN) ;
- comités techniques régionaux (CTR) ;
- institut national de recherche et de sécurité (INRS) ;
- autres organismes compétents (direction des risques professionnels de la caisse nationale d'assurance maladie, des CARSAT, association nationale des conditions de travail, services de santé au travail interentreprises).

2. Identifier et prévenir les risques professionnels dans les entreprises

L'identification et l'évaluation *a priori* des risques doivent être réalisées de manière pragmatique, afin de garantir la prévention effective des risques et le suivi de la santé au travail de tous les salariés.

Obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié, en application de l'article R. 4121-2 du code du travail, les résultats de l'évaluation doivent être transcrits dans le document unique (DUERP) avec au minimum une mise à jour annuelle.

L'employeur consigne dans ce document le résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés.

Dans les entreprises de plus de 11 salariés

Les représentants des salariés sont obligatoirement et préalablement consultés par l'employeur sur la démarche d'évaluation *a priori* des risques et sur les décisions qui en découlent.

2.1. Actions de prévention et de suivi

Conformément à l'article L. 2312-27 du code du travail, un programme annuel de prévention est établi à partir du document unique d'évaluation des risques identifiés en vue de maîtriser les risques et de mettre en œuvre les actions de prévention adaptées.

[1] Précisions sur le CSE et la CSSCT :

Dans les établissements employant au moins 11 salariés, il est institué un comité social et économique (CSE) dans les conditions prévues par les articles L. 2311-1 et suivants du code du travail. Ces missions doivent notamment promouvoir les mesures tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés mis en œuvre par l'employeur.

Le CSE veille à l'application des dispositions législatives et réglementaires en matière d'accès des salariés en situation de handicap ou non à tous les emplois lors d'un retour à l'emploi.

Dans les entreprises et les établissements distincts d'au moins 300 salariés, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE.

La CSSCT exerce, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

Prévention des TMS

La branche a produit un certain nombre de manuels en collaboration avec la caisse de prévoyance et l'INRS et s'engage à les mettre à disposition des chefs d'entreprises et des salariés par tout moyen.

2.2. Accueil, information et formation des salariés

Tout nouveau salarié doit recevoir par tout moyen une information pratique adaptée à la prévention des risques professionnels.

Les entreprises veilleront à respecter les obligations particulières de formation à la sécurité prévue pour les salariés.

La participation de chacun à la prévention des risques professionnels et des incendies est un devoir, non seulement pour assurer sa propre sécurité, mais aussi celle du public qui fréquente les établissements.

De ce fait, les employeurs doivent veiller à la stricte application des dispositions relatives à la sécurité sur les lieux de travail, en informant l'ensemble des salariés (affichage des consignes de sécurité, de la consigne en cas d'incendie et du plan d'évacuation établi, organisation des exercices d'évacuation^[1] en rapport avec ce plan...) et en formant le personnel dédié à la sécurité.

Consignes incendie

■ Pour les établissements dans lesquels peuvent se trouver occupées ou réunies habituellement plus de 50 personnes :

Une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente dans chaque local où l'effectif est supérieur à 5 personnes.

La consigne de sécurité incendie indique :

- les extincteurs qui se trouvent dans le local ou à ses abords ;
- les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
- les moyens d'alerte ;
- les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

La consigne incendie doit être communiquée à l'inspection du travail.

■ Pour les autres établissements non soumis à l'élaboration d'une consigne, le code du travail indique que l'employeur établit des instructions permettant d'assurer l'évacuation rapide de la totalité des occupants ou leur évacuation différée, lorsque celle-ci est rendue nécessaire, dans des conditions de sécurité maximale.

Exercices pratiques obligatoires en matière de prévention incendie :

- la consigne de sécurité incendie, obligatoire dans la majorité des entreprises, prévoit un exercice d'évacuation au moins une fois par an ;

[1] Se référer aux dispositions selon l'ERP (établissement recevant du public).

- pour établissements dans lesquels la consigne de sécurité incendie n'est pas obligatoire, aucune précision concernant ces essais et exercices ne figure dans le code du travail ;
- toutefois, il est recommandé d'appliquer les mêmes périodicités.

De leur côté, les salariés doivent respecter les consignes prises, participer aux exercices d'évacuation du personnel et de la clientèle en cas d'incendie, et utiliser correctement les moyens de sécurité mis à leur disposition.

Salarié sauveteur secouriste du travail (SST)

Le sauveteur secouriste du travail (SST) est un salarié de l'entreprise. Son rôle est de porter les premiers secours à toute victime d'un accident du travail, mais aussi d'être acteur de la prévention des risques professionnels dans son entreprise. Pour cela, il doit être régulièrement formé.

Il appartient à l'employeur d'évaluer la nécessité de le désigner pour intervenir en cas d'urgence des salariés.

La formation des SST a pour vocation de s'insérer dans une démarche plus globale de prévention des risques professionnels. Elle est recommandée par la branche assurance maladie/risques professionnels.

La liste des SST doit être communiquée et affichée.

3. Hygiène générale

3.1. Locaux communs

Les chefs d'établissements mettront à la disposition de leur personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, prévus par les textes c'est-à-dire :

- postes d'eau potable ;
- WC ;
- lavabos avec eau courante ;
- vestiaires et/ou des armoires individuelles fermant à clef.

Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour le personnel masculin et le personnel féminin.

Il est recommandé, dans la mesure du possible, de mettre à la disposition du personnel afin qu'il puisse y prendre ses repas, un local clair, aéré et chauffé, muni d'appareils permettant de réfrigérer les aliments et de les réchauffer, et de produire l'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.

Toutefois, le local n'est obligatoire que dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement son repas sur les lieux du travail est au moins égal à vingt-cinq personnes.

3.2. Matériels et tenues de travail

Les employeurs doivent mettre à la disposition des salariés le matériel et les produits nécessaires à la bonne exécution des prestations. Les sièges devront être adaptés au poste de travail et compatibles avec la station assise ou debout en continu ou intermittente.

L'employeur ne peut exiger de son personnel le port d'une tenue de travail spécifique à l'établissement qu'à la condition de la procurer et d'en assurer l'entretien à ses frais. Dans ce cas, celle-ci demeurera la propriété de l'employeur.

Le planning des rendez-vous sera organisé en fonction du fait que la salariée à sa prise de poste doit se mettre en tenue professionnelle et préparer son poste de travail.

4. Règlement intérieur

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la mise en place du règlement intérieur est recommandée, dans les plus de 50, elle est obligatoire.

Pour référence :

- code du travail : articles L. 1311-1 et L. 1311-2 “Entreprises et effectifs concernés” ;
- code du travail : articles L. 1321-1 à L. 1321-6 “Contenu et conditions de validité” ;
- code du travail : articles R. 1321-1 à R. 1321-6 “Conditions de validité” ;
- code du travail : articles L. 1322-1 à L. 1322-3 “Contrôle de la conformité par l’inspecteur du travail”

5. Surveillance médicale

Rappel des dispositions du code du travail

La surveillance médicale des salariés est organisée par la médecine du travail, cependant l’employeur et le salarié peuvent faire la demande d’une visite médicale en cas de nécessité.

Visite médicale d’information et d’embauche

Tout salarié nouvellement recruté doit bénéficier d’une visite d’information et de prévention, dans le délai de 3 mois à partir de sa prise de fonction effective. Seuls les salariés mineurs doivent s’y soumettre avant leur embauche (art. R. 4624-10 du code du travail).

Visite médicale périodique

Le code du travail fixe à 5 ans le délai maximum entre deux visites à la médecine du travail. Mais cet intervalle est ramené à trois ans pour les salariés dont l’état de santé, l’âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (art. R. 4624-15 du code du travail).

Visite de reprise du travail

La visite médicale de reprise du travail n’est pas systématique.

Elle est obligatoire après l’arrêt de travail du salarié pour l’un des motifs suivants :

- accident ou maladie d’origine non-professionnels ayant entraîné un arrêt de travail de plus de 60 jours ;
- accident du travail ayant entraîné un arrêt d’au moins 30 jours ;
- maladie professionnelle (quelle que soit sa durée) ;
- congé de maternité.

6. Rôle de la branche en matière de santé et de sécurité

6.1. Commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail

Les organisations signataires décident de se réunir au moins une fois par an en formation de “commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail” pour traiter exclusivement des questions relevant des attributions ci-dessous définies. Pour la mise en œuvre de ces attributions, la commission peut constituer des groupes de travail.

6.2. Attributions de la commission

La commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail a les missions suivantes :

- préconiser des actions concrètes au niveau de la branche sur la base en particulier de l’examen des statistiques d’accidents du travail et maladies professionnelles

fournies par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAM) et du rapport de branche.

À partir de la base des travaux, elle pourra :

- faire réaliser des études relatives à l'hygiène et à la sécurité des salariés ;
- établir un modèle indicatif de tableau de bord de suivi des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- conduire une politique active de communication vis-à-vis des employeurs et des salariés ;
- concevoir tout document d'information, relatif à la sécurité et à la santé au travail ;
- mener une réflexion sur l'organisation, les procédures, la formation générale et spécifique à certaines fonctions des nouveaux embauchés. Concevoir un module de formation minimale ;
- aider les plus petites entreprises à mener une politique active de prévention ;
- préparer toute convention susceptible d'être conclue avec la CNAM ;
- participer à toutes commissions sur les risques professionnels initiées par l'INRS ;
- suivre l'application du présent accord.

La CPNEFP peut déléguer la réalisation de travaux qu'elle a décidé de mener avec la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail.

6.3. Frais de transport et salaires des représentants des organisations syndicales de salariés

Les remboursements des frais de transport et la prise en charge des salaires des représentants des organisations syndicales de salariés aux réunions de la commission paritaire nationale de santé et de sécurité au travail, seront effectués dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente convention collective. »

Article 2 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 6 | *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 37 du 14 février 2024
relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme

NOR : ASET2450363M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Selon l'article 41 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a habilité le gouvernement à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi destinée à organiser le recouvrement des contributions conventionnelles au financement du dialogue social par les Urssaf.

Dans l'attente de la mise en place de ce dispositif de recouvrement par les Urssaf, les opérateurs de compétences (Opcv), ont été autorisés par le ministre Olivier Dussopt, par courrier du 23 mars 2023, à titre temporaire et dérogatoire à recouvrer la contribution conventionnelle de dialogue social.

Article 1^{er} | *Objet*

Cet avenant vient modifier l'article 5 de la CCN de l'esthétique modifié par l'avenant n° 14 du 12 janvier 2017 et vient annuler et remplacer le 1.2.2 relatif à la désignation de l'organisme collecteur du paritarisme.

Article 2 | *Annulation et remplacement du point 1.2.2 « Collecte et gestion du dispositif »*

« Les contributions prévues seront collectées à compter du 1^{er} janvier 2025 sur la base des salaires 2024 par l'Opco EP : opérateur de compétences des entreprises de proximité, 187, quai de Valmy, 75010 Paris, siège social : 4, rue du Colonel-Driant, 75001 Paris.

Selon les modalités définies cet organisme et l'APANECEP (association paritaire pour l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles) dont le siège social est situé 194, boulevard Émile-Delmas, 17000 La Rochelle. L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale. »

Article 3 | *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *Clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 | *Égalité de traitement entre les salariés*

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés.

Article 6 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent avenant pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent avenant.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7 | *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 14 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 22 février 2024
relatif à la prévention des inconvénients d'emploi
(Var)

NOR : ASET2450378M

IDCC : 3248

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La prévention des risques professionnels s'inscrit dans un cadre juridique précis et dans un impératif économique social et surtout humain. Stratégique pour l'attractivité des métiers de la métallurgie, notamment pour les jeunes, la prévention des risques professionnels permet également de répondre à l'allongement de la durée de vie des salariés. Elle est aussi un élément clé de la performance industrielle.

La démarche de prévention des entreprises doit s'inscrire dans la durée dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, et notamment dans le respect des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail qui posent l'obligation de prévention de l'employeur et définissent les principes généraux de prévention.

Dans la métallurgie, elle doit aussi tenir compte des dispositions conventionnelles et notamment de l'accord de branche santé, sécurité, conditions et qualité de vie au travail du 7 février 2022 modifié.

Les parties signataires considèrent que l'octroi de contreparties ne constitue pas une réponse satisfaisante aux éventuelles inconvénients d'emploi auxquelles pourraient être exposés au travail, certains salariés : ces contreparties ne permettent pas de supprimer, ni même de réduire les inconvénients qui pourraient exister à l'occasion de l'exécution de certains travaux. Elles

ne protègent pas la sécurité et la santé des salariés et n'exonèrent pas l'employeur de son obligation de sécurité.

Des actions de prévention pérennes doivent être développées dans les entreprises afin de combattre ces inconvénients à la source et d'améliorer les conditions de travail. Lorsqu'il existe, le comité social et économique est associé à cette recherche continue d'éradication des inconvénients. Les actions de prévention primaire sont favorisées, à défaut seulement des moyens de protection collective et individuelle seront mis en place.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont décidé de conclure le présent accord.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de prévoir l'attribution aux salariés de contreparties distinctes du salaire en cas d'exposition à des inconvénients d'emploi dans les conditions visées ci-après.

Article 2 | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci situées dans le département du Var, à l'exclusion de celles qui appliquent de droit ou volontairement, l'accord national autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la sidérurgie.

Article 3 | Contrepartie aux inconvénients d'emploi

Dès lors qu'après avoir mis en œuvre les principes généraux de prévention, il n'aura pas été possible de remédier entièrement aux inconvénients d'emploi auxquelles peuvent exposer certains travaux, l'employeur attribuera aux salariés des contreparties aux inconvénients d'emploi, à moins qu'il n'ait été déjà tenu compte de cette situation dans la définition de leur emploi, dans la fixation de leur salaire ou dans le contrat de travail.

Au regard des conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, le montant de ces contreparties sera fixé par l'employeur compte tenu des installations matérielles existantes, des organisations en place et des conditions particulières propres à chaque emploi.

En tout état de cause, la contrepartie ne pourra pas être inférieure, pour chaque heure de travail effectif d'exposition à 15 % du taux horaire du salaire minimum hiérarchique applicable au salarié.

Il est entendu que le versement de contreparties ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes ou des effets qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression, après consultation préalable du comité social et économique lorsqu'il existe.

En cas de désaccord sur l'appréciation de l'évolution de l'exposition à l'inconvénient, les parties prenantes pourront, selon la nature du travail, prendre un avis consultatif auprès de la direction des risques professionnels de la CARSAT sud-est et/ou auprès du service de prévention et de santé au travail compétent.

Il est précisé que la contrepartie aux inconvénients d'emploi est exclue de l'assiette de comparaison des salaires minima hiérarchiques conformément à l'article 140 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables lorsqu'un accord d'entreprise, un engagement unilatéral de l'employeur ou un usage prévoit des contreparties au titre des inconvénients d'emploi, quels qu'en soient le montant et les modalités de calcul ou de

versement. Elles ne se cumulent pas avec les dispositions conventionnelles ayant le même objet, applicables dans la branche.

Elles ne se cumulent pas non plus avec les dispositions prévues par la réglementation sur la prévention et la traçabilité de l'exposition à des facteurs de risques professionnels (octroi de points dans le compte professionnel de prévention notamment).

Article 4 | Travaux entraînant des inconvénients d'emploi

Sont visés à l'article 3 du présent accord les travaux en espace confiné définis comme suit.

Sont considérés comme des travaux en espace confiné les travaux répondant aux caractéristiques suivantes :

- ils sont réalisés dans un espace fermé, totalement ou partiellement ;
- cet espace n'est pas au préalable conçu ni destiné à être occupé par du personnel évoluant à l'intérieur. Les opérations qui s'y déroulent sont alors définies comme exceptionnelles, que ce soit au stade de la fabrication de ces espaces, de leur entretien (nettoyages en particulier) ou de leur maintenance (vérifications périodiques, réparations) ;
- le défaut ou l'insuffisance d'ouverture limite les échanges d'air avec l'extérieur ;
- les moyens d'accès, à l'extérieur comme à l'intérieur, sont restreints.

La liste exhaustive des travaux en espace confiné est la suivante :

- soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdam, caisses à mazout, plafond de cale ;
- nettoyage des cales, des compartiments, des machines et chaufferies quand les cales sont salies par l'huile et le mazout ;
- débouchage et tubage des chaudières en réparation ;
- travaux de redressement, soudure, perçage, de tôlerie effectués à l'intérieur de compartiments fermés et aérés uniquement par trou d'homme ;
- nettoyage intérieur et toutes réparations intérieures des chaudières telles que soudure, perçage, etc. ;
- démontage et montage du briquetage en réparation.

Article 5 | Modalités de versement

Le versement de la contrepartie fixée à l'article 3 sera effectué, au choix de l'employeur, mensuellement, trimestriellement, semestriellement ou en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. Si l'employeur ne procède à aucun choix, la contrepartie sera versée mensuellement.

Cette contrepartie pourra être convertie, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, en un repos équivalent, le cas échéant, attribué en une seule fois dans le cadre de chaque période de 12 mois civils. L'employeur en fixe les modalités de prise.

Article 6 | Entreprises de moins de cinquante salariés

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

Article 7 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois.

Il s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2024 (entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale du 7 février 2022 modifiée) et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Article 8 | *Rendez-vous et suivi de l'accord*

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par une commission paritaire.

Cette commission paritaire sera composée de représentants de la chambre syndicale patronale territoriale de la métallurgie dont le champ de représentation statutaire couvre le champ d'application géographique du présent accord et d'autre part, des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

Elle sera présidée par la chambre syndicale patronale territoriale.

Chaque organisation syndicale de salariés pourra être représentée par deux de ses membres.

La commission sera réunie tous les 6 mois à la demande d'une des parties signataires et établira un compte-rendu. La chambre syndicale patronale territoriale assurera l'organisation matérielle de cette réunion.

Cette réunion permettra aux partenaires sociaux de faire régulièrement le point sur la mise en œuvre de l'accord.

Si dans le cadre de la commission de suivi, la nécessité de réviser le présent accord apparaissait, cette négociation s'effectuera dans les conditions de l'article 9 du présent accord.

Article 9 | *Révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé, à tout moment pendant la période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

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

La demande d'engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l'employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par la chambre syndicale patronale territoriale aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 10 | *Renouvellement*

Le présent accord pourra faire l'objet d'un renouvellement.

Ainsi, les dispositions du présent accord seront reconduites pour une même durée, sous réserve que les parties en conviennent ainsi dans les 3 mois précédant l'échéance du terme initial.

Le cas échéant, le renouvellement de l'accord sera formalisé par la signature d'un avenant.

Article 11 | *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, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 22 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-16 du 20 avril 2024

Conventions, avenants et accords

Pages

IDCC 7008-7021 Organismes de contrôle laitier. Sélection et reproduction animales (entreprises) : accord du 25 septembre 2023 relatif à la mise en place de la CPPNI du conseil et service en élevage et portant délégation de négociation et de signature aux CPPNI de chaque branche en matière de minima conventionnels	96
IDCC 7008-2021 Organismes de contrôle laitier. Sélection et reproduction animales (entreprises) : accord du 6 novembre 2023 relatif au devenir des accords nationaux signés dans les deux branches historiques et applicabilité des accords conclus au niveau interbranches	101
IDCC 7018 Entreprise du paysage : accord du 20 septembre 2023 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	114
IDCC 7018 Entreprise du paysage : avenant n° 39 du 20 septembre 2023	157
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Mayenne) : avenant n° 6 du 3 octobre 2023.....	160
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Maine-et-Loire) : avenant n° 7 du 10 octobre 2023	167
IDCC 7024-9131 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 55 du 13 novembre 2023	174
IDCC 7025-8415 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 3 du 18 octobre 2023	199
IDCC 7025-8523 Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Pays de la Loire) : avenant n° 5 du 18 septembre 2023.....	203
IDCC 8262 Exploitations et entreprises agricoles et CUMA (Côte-d'Or, Nièvre, Yonne) : accord du 27 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres .	209
IDCC 9712 Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 148 du 23 novembre 2023 relatif au régime de prévoyance	221

Accord(s) professionnel(s)

Exploitations ayant une activité de culture de la vigne (Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort) : accord du 2 octobre 2023 relatif au travail à la tâche en viticulture et aux conditions d'emploi	224
Régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord – Pas-de-Calais) : avenant n° 6 du 14 décembre 2023	239

Brochure n° 3611 | Convention collective nationale

IDCC : 7008 | **PERSONNEL DES ORGANISMES DE CONTRÔLE LAITIER**

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALES**
(Entreprises)
(15 avril 2008)

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

Accord du 25 septembre 2023

relatif à la mise en place de la CPPNI du conseil et service en élevage
et portant délégation de négociation et de signature aux CPPNI de chaque
branche en matière de minima conventionnels

NOR : AGRS2497050M

IDCC : 7008, 7021

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

ELIANCE Association, anciennement « France Conseil Élevage FCEL » ;

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Confédération française démocratique du travail CFDT Agri Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A ;

**Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Depuis 2014, différentes évolutions législatives impulsent une réduction du nombre de branches professionnelles en France. Le code du travail prévoit en particulier la nécessité, pour toute branche professionnelle, de compter un minimum de 5 000 salariés.

Dans ce contexte et afin de s'inscrire de façon dynamique dans ce mouvement de restructuration, les branches du contrôle laitier et de la sélection et reproduction animales ont engagé des pourparlers en vue de leur rapprochement, eu égard à leur effectif respectif de salariés.

Ces discussions ont abouti à la conclusion d'un accord de rapprochement signé le 1^{er} octobre 2018, étendu par arrêté ministériel du 14 mars 2019 (*JORF* du 21 mars 2019).

Cet accord visait par son article premier à :

- rapprocher la branche professionnelle du contrôle laitier (IDCC 7008) et la branche professionnelle de la sélection et reproduction animales (IDCC 7021) ;
- fixer les conditions de la création d'une nouvelle convention collective nationale du « Conseil et service en élevage » ;
- fixer la méthodologie et les modalités de la négociation, ainsi que son calendrier ;
- acter la disparition, en cas de conclusion d'une nouvelle convention collective du « Conseil et service en élevage », des dispositions de la convention du contrôle laitier (IDCC 7008) et de celle de la sélection et reproduction animales (IDCC 7021).

L'objectif était d'aboutir à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale (CCN) avant le 30 septembre 2023.

Conformément à l'article 11 dudit accord, les parties ont donc engagé le processus de négociation dans le cadre d'une commission paritaire nationale commune (CPNC), sur les différents thèmes prévus. De nombreuses CPNC ont été réunies au cours des années 2019, 2020, 2021, 2022 et 2023, outre divers groupes de travail. Un texte de nouvelle CCN du conseil et service en élevage a été co-construit et rédigé, sur la base des contributions syndicales et patronales.

Début juillet 2023, les négociations ont pu aboutir à un consensus. La dernière proposition de convention collective faite par les organisations professionnelles d'employeurs a réuni l'adhésion d'organisations syndicales Représentatives de la branche dépassant le seuil requis de 30 %.

Le projet de nouvelle CCN a donc pu être signé par les parties le 6 juillet 2023. En termes de calendrier, il est prévu que la nouvelle CCN :

- entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025 pour la plupart de ses dispositions ;
- et le 1^{er} janvier 2026 pour les chapitres « Classification » et « Rémunération » afin de laisser le temps à chacun de s'approprier le nouveau texte et ses conséquences.

Ce calendrier échelonné organise donc une survie temporaire de la convention collective nationale du Contrôle laitier et de la convention collective nationale de la Sélection et reproduction animales, partiellement, jusqu'au 31 décembre 2025.

Suite à cette signature, les parties ont engagé une réflexion sur la meilleure façon de gérer la période de transition d'ici le 31 décembre 2025. Durant celle-ci, les deux branches actuelles du contrôle laitier et de la sélection/reproduction animales doivent continuer à fonctionner pour ce qui est de leurs minima conventionnels. Sur d'autres sujets, il sera utile et nécessaire de disposer d'une instance paritaire adaptée au nouveau périmètre du conseil et service en élevage, afin de traiter le maximum de sujets de façon transverse, correspondant au champ d'application de la nouvelle convention collective nationale (CCN).

Aussi, les parties se sont rapprochées pour organiser le dialogue social durant les mois à venir.

Les organisations syndicales ont exprimé le souhait d'une transition souple entre la CPNC qui a siégé de 2019 à 2023 et la nouvelle CPPNI, les deux instances ne comportant pas le même nombre de sièges. La partie employeurs a accepté un maintien du même nombre de représentants syndicaux comme titulaires durant la période transitoire, tout en rappelant que dans le cadre de la CPPNI il n'y a pas de prise en charge des temps de préparation.

C'est dans ce contexte qu'a été conclu le présent accord collectif, destiné à compléter à la fois les dispositions de l'accord de rapprochement du 1^{er} octobre 2018 et celles de la nouvelle CCN signée le 6 juillet 2023.

Les autres dispositions de ces textes sont inchangées.

Article 1.1 | Dispositions générales

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application :

- de la convention collective nationale du contrôle laitier du 16 septembre 2002 (IDCC 7008) ;
- de la convention collective nationale de la sélection et reproduction animales du 15 avril 2008 (IDCC 7021),

ci-après : « les deux branches historiques » ;

- et de la convention collective nationale du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023 (IDCC en cours),

ci-après « la nouvelle branche ».

Article 1.2 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées.

Elles concernent de façon identiques les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une représentation uniforme. L'obligation issue des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail est ainsi respectée.

Article 2 | Mise en place de la nouvelle CPPNI et délégation de négociation et de signature aux CPPNI de chaque branche

Article 2.1 | Mise en place de la CPPNI du conseil et service en élevage

La convention collective nationale du 6 juillet 2023 du conseil et service en élevage crée dans son article 4 une commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI), seule instance habilitée à négocier et conclure des accords sur le nouveau périmètre issu de l'accord de rapprochement de champs du 1^{er} octobre 2018.

Les parties conviennent qu'elle est mise en place à compter du 1^{er} octobre 2023, avec une particularité en termes de composition jusqu'au 31 décembre 2024.

Par analogie avec la CPNC organisée par l'accord du 1^{er} octobre 2018, la délégation syndicale se compose de :

- CFDT : 5 représentants syndicaux + 1 membre permanent de son organisation ;
- UNSA : 5 représentants syndicaux + 1 membre permanent de son organisation ;
- CFE-CGC : 2 représentants syndicaux + 1 membre permanent de son organisation.

La délégation patronale est composée du même nombre de membres soit un maximum de 12 représentants d'entreprise et 3 permanents.

L'indemnisation des représentants salariés, hors permanents, est assurée conformément à l'article 4/4/4.4 de la convention du 6 juillet 2023 (« Moyens et modalités de fonctionnement »).

Il n'est pas prévu de suppléants ni de réunions préparatoires.

Article 2.2 | Délégation de la CPPNI du conseil et service en élevage aux CPPNI des branches historiques

À compter du 1^{er} octobre 2023, la CPPNI donne délégation de négociation et de signature en matière de minima conventionnels aux CPPNI de chaque branche (les appellations de ces commissions étant différentes pour des raisons historiques) :

- commission sociale paritaire nationale de la branche contrôle laitier (IDCC 7008), mentionnée à l'article 8 de la CCN du 16 septembre 2002 (dite « la CPN CL ») ;
- commission mixte nationale de la branche sélection/reproduction animale (IDCC 7021), mentionnée à l'article 8 de la CCN du 15 avril 2008 (dite « la CMN IA »).

Chaque CPPNI historique conserve son fonctionnement et son appellation et peut valablement négocier, conclure et signer des accords collectifs applicables à son périmètre, à savoir celui de sa convention collective, en matière de minima conventionnels.

Article 3 | Composition des CPPNI de branches. Fonctionnement et indemnisation de ses membres

La composition de chaque CPPNI des branches historiques et l'indemnisation de ses membres demeurent régies par les conventions et accords conclus au sein de chaque branche.

La transmission des convocations, ordres du jour, comptes-rendus et éventuels autres documents, se déroule comme habituellement dans chaque branche.

Article 4 | Rôle de la CPPNI du conseil et service en élevage

La CPPNI du conseil et service en élevage, issue de la convention collective du 6 juillet 2023, exerce son rôle sur tout sujet relatif à son champ d'application figurant à l'article 1^{er}, à l'exception des minimas conventionnels en application de l'article 2 ci-dessus et jusqu'au 31 décembre 2025 en application de l'article 5 ci-dessous.

À ce titre, elle sera chargée de :

- avancer sur les travaux relatifs aux thèmes des dispositions conventionnelles communes aux deux branches historiques, ou plus larges ;
- analyser les demandes de négociation portant sur le champ d'application de la nouvelle convention ;
- suivre les accords collectifs éventuellement conclus au niveau de chaque branche : ceux-ci sont transmis après signature à tous les membres de la CPPNI du conseil et service en élevage ;
- interpréter si besoin les dispositions de la nouvelle CCN du conseil et service en élevage.

La volonté des Parties est de disposer grâce au présent accord :

D'une commission paritaire permanente nationale ayant une compétence de principe sur le périmètre du conseil et service en élevage ;

Tout en aménageant une exception temporaire : donner compétence à la CPN CL et à la CMN IA en matière de minima conventionnels jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 5 | Date d'effet. Suivi et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} octobre 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier le 31 décembre 2025. À compter de cette date, la CPN CL et la CMN IA cesseront de se réunir, et tous les sujets conventionnels seront de la compétence de la CPPNI du conseil et service en élevage, régie par la convention du 6 juillet 2023.

À compter du 1^{er} janvier 2025, la CPPNI sera composée et fonctionnera conformément à la convention du 6 juillet 2023.

Article 6 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier recommandé avec accusé de réception précisant son objet ;
- les négociations débuteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 7 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions légales applicables, à ce jour l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord.

Article 8 | Dépôt. Extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3611 | Convention collective nationale

IDCC : 7008 | **PERSONNEL DES ORGANISMES DE CONTRÔLE LAITIER**

Convention collective nationale

IDCC : 7021 | **SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALES**
(Entreprises)
(15 avril 2008)

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

Accord du 6 novembre 2023

relatif au devenir des accords nationaux signés
dans les deux branches historiques
et applicabilité des accords conclus au niveau interbranches

NOR : AGRS2497051M

IDCC : 7008, 7021

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

ELIANCE Association, anciennement « France Conseil Élevage FCEL » ;

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Confédération française démocratique du travail CFDT Agri Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A ;

Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La signature de la convention collective nationale du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023 a concrétisé le projet de faire naître une nouvelle branche professionnelle, représentative d'un secteur économique et social spécifique dans lequel les hommes et les femmes interviennent au service des éleveurs de ruminants en France, pour leur apporter une expertise et un savoir-faire en amont de la chaîne de production de lait et de viande.

Cette convention collective nationale se substituera selon le calendrier prévu (partiellement le 1^{er} janvier 2025 puis totalement le 1^{er} janvier 2026) aux deux conventions collectives nationales (CCN) qui existaient auparavant, rattrapées par l'exigence légale de concerner plus de 5 000 salariés : la CCN du contrôle laitier (7008) signée en septembre 2002, d'une part, et de la sélection et reproduction animales (7021), conclue en avril 2008, d'autre part.

Il implique donc pour les partenaires sociaux de s'accorder sur le devenir des accords nationaux qui ont pu être conclus, au fil des années, en complément de ces deux CCN.

Certaines dispositions sont devenues, de fait, obsolètes ou caduques par la signature de la convention collective nationale du 6 juillet 2023 ou par des accords interbranches conclus au niveau de La Coopération Agricole (LCA). Certains accords se sont éteints par l'arrivée de leur terme. D'autres peuvent être conservées à l'avenir quitte à faire l'objet d'une renégociation.

C'est pourquoi, les parties se sont rapprochées afin d'acter pour ces accords la caducité au 31 décembre 2024 (sauf classification et rémunération) ou au contraire la survie après cette date, le cas échéant, avec renégociation.

C'est dans ce contexte qu'a été conclu le présent accord collectif, destiné à compléter les dispositions de la nouvelle convention collective nationale signée le 6 juillet 2023.

Les autres dispositions de ce texte sont inchangées.

Article 1^{er} | Champ d'application

Article 1.1 | Dispositions générales

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application :

- de la convention collective nationale du contrôle laitier du 16 septembre 2002 (IDCC 7008) ;
- de la convention collective nationale de la sélection et reproduction animales du 15 avril 2008 (IDCC 7021),

ci-après dénommées « les deux branches historiques » ;

- et de la convention collective nationale du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023 (IDCC en cours),

ci-après dénommées « la nouvelle branche ».

Article 1.2 | Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées.

Elles concernent de façon identiques les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une représentation uniforme. L'obligation issue des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail est ainsi respectée.

Article 2 | Devenir des accords conclus par France Conseil Élevage (FCEL), aujourd'hui dénommée « ELIANCE Association »

(Voir page suivante.)

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires	Devenir au 01/01/2025
Accord « Formation professionnelle »	21/06/2005 Puis divers avenants, le dernier : 02/07/2015	Durée indéterminée	Arrêté du 20/06/2016	Avenant de 2015 organise intégration à OCAPIAT et observatoire métiers, suite accord interbranche du 30/10/2014 (cf. <i>infra</i>)	Sujet régi maintenant au niveau LCA/interbranches coop Accord caduc depuis le 01/01/2021
Accord collectif national relatif au dialogue social dans la branche du contrôle laitier	15/11/2006	Durée indéterminée		Prévoit diverses modalités de conclusion d'accords d'entreprise en l'absence de DS. Possibilités qui existent aujourd'hui dans la loi	Contenu obsolète vues les évolutions du code du travail Accord réputé caduc
Accord relatif à l'égalité professionnel entre les hommes et les femmes	27/09/2011	Durée indéterminée	Arrêté du 06/06/2012		Contenu obsolète vues les évolutions du code du travail Accord réputé caduc
Accord relatif au temps partiel	18/04/2014	Durée indéterminée		Durée minimale de 15,4 heures par semaine, contrepartie pour les salariés (30 €/an), régularité des horaires, regroupement d'horaires, recherche d'activité complémentaire pérenne...	Sujet maintenant intégré au corps de la nouvelle CCN du conseil et service en élevage Accord réputé caduc au 31/12/2024
Accord relatif à la couverture complémentaire de frais de santé	03/12/2015	Durée indéterminée	Arrêté du 22/04/2016	Participation financière à la couverture complémentaire frais de santé des entreprises : minimum 50 % et 18 €/mois. À creuser : articulation avec l'accord LCA du 18/11/2014 relatif à la couverture complémentaire des frais de santé	Sujet maintenant intégré au corps de la nouvelle CCN du conseil et service en élevage Accord réputé caduc au 31/12/2024

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires	Devenir au 01/01/2025
Accord relatif au management par les compétences	07/12/2016	Durée indéterminée, entrée en vigueur au lendemain de publication de l'arrêté d'extension	Arrêté du 27/07/2017	Référentiel de compétences clés, outils de management collectif et individuel	Accord n'ayant pas eu renouvellement de suite, en raison des travaux sur l'accord de rapprochement des 2 branches puis la négociation de la nouvelle CCN Accord réputé caduc

(Voir page suivante.)

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires	Devenir au 01/01/2025
Accord relatif au développement et au financement de la formation professionnelle	19/11/2002 + Avenant n° 1 du 27/11/2007	19/11/2002 (durée 5 ans à compter du 01/01/2003) + Avenant n° 1 du 27/11/2007 (durée indéterminée)		Contribution annuelle employeur : 0,1 % de la MS, alimentant un fonds conventionnel (section financière OCAPI/AT) Aides orientés vers les activités IA : CAFTI, CQP de la branche IA...	Besoin d'utiliser le 0,1 % pour financer des formations transversales aux entreprises relevant de la nouvelle branche, bénéfique pour toutes les entreprises quelle que soit la CCN historique appliquée auparavant. Il est convenu que les partenaires sociaux s'emparent de ce sujet après le 01/10/2023 et renégocient l'accord, à effet 01/01/2025
Accord collectif relatif à la création de CQP de branches : CQPTCGRA et CPQ AET	03/10/2017	Durée indéterminée (après validation CPNIEFP et inscription au RNCP)	Arrêté du 27/12/2018 portant enregistrement au RNCP (Min. Trav.)		Accord qui a vocation à perdurer après le 31/12/2024, mais qui devra sans doute être renégocié dans le cadre du renouvellement d'inscription au RNCP

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires	Devenir au 01/01/2025
Accord-cadre sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical	10/12/2018	Durée déterminée de 5 ans à compter du 01/01/2019		<p>Accord conclu suite à l'expiration de celui du 15 juin 2015 (DD 3 ans).</p> <p>Crédit d'heures syndical forfaitaire : 20 heures/an/OSR branche, rémunéré par l'entreprise du bénéficiaire (en sus des heures de délégation) et invitation à négocier en entreprise sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les moyens de communication syndicale à ajouter aux dispositifs légaux ; – le thème de la neutralisation de la perte de salaire des représentants du personnel rémunérés avec une part variable. 	=> Disparition automatique au 31/12/2023

(Voir page suivante.)

Article 4 | Applicabilité des accords conclus par Coop de France, aujourd'hui dénommée « La Coopération Agricole » (LCA)

Les parties reconnaissent l'applicabilité des accords suivants aux entreprises appliquant la CCN du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023, dans la continuité de leur application à la branche du contrôle laitier et/ou à la branche de la sélection et reproduction animales en vue d'opérer une harmonisation par le haut du statut collectif applicable dans la nouvelle branche.

(Voir page suivante.)

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires
Accord décidant pour les organismes relevant de la CCPMA retraite d'intégrer la solidarité mise en œuvre par l'Agirc et l'Arrco	31/01/1996 + Protocole d'accord du 31/01/1996 + Avenant n° du 1 ^{er} octobre 1996 + Relevé de décision de la commission nationale paritaire des organismes professionnels agricoles réunie le 18/11/2011		Arrêté du 1 ^{er} avril 1997 (Min. Agri.)	Intégration Agirc-Arrco + Cotisation obligatoire de 1,24 % (répartie à 50/50 employeurs/salariés), finançant un dispositif de retraite supplémentaire pour tous les salariés Signature par la confédération française de La Coopération Agricole (Coop de France/LCA), pas directement par le SNCIA ni FCEL
Accord créant le CQP inter-branches technicien conseil aux adhérents de coopératives » (TCAC) Annule et remplace l'accord du 20/06/2003 sur le même objet	23/05/2012	Durée indéterminée		Signé par Coop de France (LCA), pas directement par le SNCIA ni FCEL. – Donc applicable à la branche 7021, à priori pas à la 7008 Remplacé par le CQP renouvelé « TCA », accessible aux deux réseaux IA et CL
Accord sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire Abroge divers accords notamment : 03/02/1993, 21/12/1993, 20/10/2004, 06/12/2004, 07/04/2005, 17/05/2005, 20/02/2006, 25/03/2005 (sauf certains articles), 24/11/2005, 08/02/2013, 27/02/2013	30/10/2014 pour une durée déterminée : 01/01/2015 – 31/12/2017 A priori non prolongé, car concernait OPCALIM (remplacé depuis par OCAPIAT)			Applicable aux branches 7008 et 7021 Prévoit une contribution spécifique multi branches (désormais prévue par accord du 1 ^{er} décembre 2020 – voir ci-après)

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires
Accord collectif national relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires (Coop de France)	18/11/2014 + Avenant n° 1 du 02/12/2014 + Avenant n° 2 du 16/03/2015	Durée indéterminée		Applicable à la branche 7021 mais pas 7008 Référéncement d'offres d'assureurs santé
Accord « Mise en place d'une mutualisation des fonds relatifs à la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PAEAE) au sein de la coopération agricole » (Coop de France)	29/11/2016	Durée indéterminée		« 1 % Logement » Signé par Coop de France (LCA), pas directement par le SNCIA ni FCEL Applicable à la branche 7021, pas à la 7008. Possibilité de gestion en direct, pas via Action Logement – certaines entreprises du contrôle laitier le font, d'autres procèdent de façon mutualisée Dispositions modifiées, et élargies à la branche CL, par l'accord interbranches du 24 janvier 2023 sur l'emploi et l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage
Accord relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A dans le secteur alimentaire (LCA)	21/01/2020	Durée déterminée de 5 ans à compter du 1 ^{er} janvier 2020		Applicable aux branches 7008 et 7021

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires
Accord relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire (LCA)	21/01/2020	Durée déterminée de 5 ans à compter de sa publication au <i>Journal officiel</i>	Arrêté du 06/11/2020 (n° 20263) <i>Journal officiel</i> du 14/11/2020	Applicable aux branches 7008 et 7021 Liste les CQP, notamment le CQP opérateur qualité (RNCP 18214), le CQP technicien(ne) qualité (RNCP 18211), le CQP TCGRA (RNCP 32078) et le CQP ATCRA (RNCP ...)
Accord collectif relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans les diverses branches du secteur alimentaire (LCA) Cet accord abroge les précédents accords LCA : accord du 06/12/2004 relatif au développement du tutorat, accord du 27/02/2013 relatif à la professionnalisation et au DIF, et accord du 02/11/2011 relatif à la CPNIEFP inter-alimentaire	01/12/2020 + avenant du 12/07/2023, complétant l'article 20	Durée déterminée de 5 ans, sauf article 9 « Entretien professionnel » (durée indéterminée)		Applicable aux branches 7008 et 7021 Instaure une contribution conventionnelle spécifique (art. 20) à verser par entre > 10 sal. à OCAPIAT (0,005 % à 0,03 % de la MS selon seuils d'effectifs et progressivité 2021-2023) Les branches ayant institué une contribution conventionnelle peuvent faire le choix de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multi branches

Objet	Date de signature	Durée	Extension	Commentaires
Accord interbranchés sur l'emploi et l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage	24/01/2023	Durée indéterminée	Arrêté du 20 juillet 2023 (<i>Journal officiel</i> du 26/07)	<p>Applicable aux branches 7008 et 7021</p> <p>Contenu destiné à promouvoir l'emploi et l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un renforcement de la mutualisation des fonds de la PEAC agricole à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour améliorer le logement des salariés en zone rurale ; – la création d'un budget spécifique activités sociales et culturelles dans les entreprises de moins de 50 salariés (0,2 %) ; – le toilettage et la modernisation de la sécurité de l'emploi en facilitant notamment la mobilité professionnelle ; – la promotion de la mobilité durable en mettant à disposition des coopératives et de leurs salariés des solutions alternatives de transport ; – la promotion du mentorat afin de soutenir la réussite éducative des jeunes et accompagner leur insertion professionnelle.

Article 5 | Rôle de la CPPNI du conseil et service en élevage

La CPPNI du conseil et service en élevage, issue de la convention collective du 6 juillet 2023, constituera le cadre approprié pour mener les renégociations mentionnées ci-dessus.

Durant les années 2023 et 2024, elle sera composée et se réunira conformément à l'accord « CPPNI » du 25 septembre 2023 conclu parallèlement au présent accord.

Article 6 | Date d'effet. Suivi et durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} octobre 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier le 31 décembre 2025.

Article 7 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier recommandé avec accusé de réception précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 8 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions légales applicables, à ce jour l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord.

Article 9 | Dépôt. Extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 septembre 2023
relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

NOR : AGRS2497053M

IDCC : 7018

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

Unep,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule | Les objectifs de l'accord

La Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour objectif :

- de donner de nouveaux droits aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière. Il s'agit de développer et de faciliter l'accès à la formation, autour des initiatives et des besoins des personnes, dans un souci d'équité, de liberté professionnelle, dans un cadre organisé collectivement et soutenable financièrement ;
- de renforcer l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés, par une simplification institutionnelle et réglementaire forte et le développement du dialogue social et économique.

Ainsi, l'Unep et les parties signataires représentatives au niveau national ont, dans un contexte économique fluctuant, la volonté de permettre aux salariés de pérenniser leur emploi, d'acquérir et de développer leurs compétences accompagnant la performance des entreprises.

En effet, le secteur économique du paysage présente de fortes évolutions :

- de l'ampleur de la demande (végétalisation urbaine, réinvestissement du particulier dans son jardin, etc.) ;
- des exigences du client (renforcement des exigences des marchés publics alors que les budgets se contraignent, souhait de réactivité et de qualité de la part des particuliers, etc.) ;

- des exigences environnementales, résultant de la pression sociétale et transcrites sous la forme de fortes évolutions réglementaires (prise en compte du risque climatique, biodiversité, régulation du phytosanitaire, conversion de techniques chimiques au profit du mécanique, diminution des intrants et de la consommation d'eau et d'énergie, diversification des matériaux employés, etc.) ;
- des évolutions technologiques (digitalisation : de la relation client, de la définition et de l'organisation des chantiers ; nouveaux matériels de type exosquelette, drones, engins de tonte, etc.).

Ces évolutions induisent de forts besoins en recrutement et en évolution des compétences :

- une augmentation des volumes de recrutement, une élévation de leur niveau, un renforcement des technicités requises et une adaptation continue à leurs transformations ;
- une évolution permanente des compétences des équipes dans leur emploi et pour leur progression interne.

Par ailleurs les problématiques de formation et de recrutement se renforcent :

- certes une offre de certification assez large, couvrant l'ensemble des niveaux, présente sur l'ensemble du territoire, même si des ajustements sont toujours utiles pour en améliorer l'adéquation aux besoins ;
- mais des flux de formés insuffisants au regard des besoins, en conséquence d'une trop faible attractivité des filières de formation, d'une tendance à la poursuite d'études utile mais préjudiciable aux besoins de premiers niveaux de qualification, de la concurrence au recrutement d'autres secteurs d'activité et des collectivités ; un défi renforcé par les problématiques de fidélisation et de turnover ;
- par conséquent une tension croissante au recrutement, freinant le développement économique de la branche ;
- un besoin de professionnalisation des méthodes internes de développement des compétences en termes notamment d'intégration, de transmission des savoir-faire, d'accompagnement à la progression, « de gestion des contraintes en matière de conditions de travail ».

Cet accord se fixe ainsi pour objectif de relever ces défis, dès lors que la formation est un levier pertinent pour ce faire. En particulier :

- poursuivre résolument le développement de l'apprentissage en développant l'attractivité de ce dispositif (notamment la rémunération), en facilitant son usage opérationnel, en insistant sur ses exigences de qualité (notamment celles de l'accompagnement de l'apprenti en entreprise), et en rapprochant le monde de l'entreprise de celui des écoles ;
- renforcer le rôle clé du tutorat au sens large, qu'il intervienne dans les dispositifs en alternance de la formation initiale (maître d'apprentissage) et continue (tuteurs du contrat de professionnalisation et de la Pro-A), ou en développement interne des compétences (mentorat, formation en situation de travail, etc.) ; sensibiliser à ce rôle clef, en termes notamment de disponibilité et de nombre d'alternants par tuteur, de formation à la pédagogie, de reconnaissance de son rôle ;
- encourager le recours des entreprises aux dispositifs de reconversion des demandeurs d'emploi (notamment ceux initialement peu formés), qu'il s'agisse de la découverte de la branche, de la formation préalable à l'embauche, de l'accompagnement à l'intégration ; développer les partenariats avec les acteurs de l'emploi (pour la communication sur les métiers, la sélection des demandeurs d'emploi, la collecte des besoins des entreprises, le développement du service aux entreprises, etc.) ;

- accélérer l’acquisition des nouvelles compétences et faciliter les évolutions internes motivantes des salariés au sein de l’entreprise :
 - par la fluidification des dispositifs destinés aux salariés (tels que le CPF coconstruit, la Pro-A, etc.) ;
 - par un recours plus large aux nouvelles modalités de formation (à distance, en valorisant l’important travail déjà réalisé en la matière ; en situation de travail) ;
 - par une mobilisation de moyens financiers complémentaires (dont une contribution conventionnelle fléchée vers les priorités de la branche) ;
 - par l’utilisation plus large des dispositifs d’accompagnement, d’orientation et de reconnaissance des salariés ;
 - et enfin par une attention plus forte portée à certains publics dans la facilitation de leur accès à la formation, dont l’important sujet de la place encore insuffisante des femmes dans la branche ;
 - sans oublier, pour mémoire, l’effort important pour le développement des compétences des chefs d’entreprise non-salariés, même s’ils ne sont pas formellement dans le périmètre d’un accord formation. En particulier leur professionnalisme en matière de GRH est un facteur clef du développement des compétences des salariés et de leur progression professionnelle.

L’Unep et les parties signataires précisent qu’elles souhaitent favoriser l’accès à la formation professionnelle de l’ensemble des salariés de la branche, quelles que soient leurs caractéristiques de profil, de niveau de diplôme, de métier, d’emploi, etc.

En conclusion, l’Unep et les parties signataires se fixent pour ambition de relever le défi des mutations économiques par les compétences, par le biais du présent accord qui présente 5 caractéristiques essentielles :

- la préservation des avancées du précédent accord, qui démontrait déjà une forte implication de la branche dans la formation professionnelle de ses équipes ;
- le bénéfice du socle que constitue l’accord national en agriculture sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont les avantages utiles pour la branche du paysage sont repris, adaptés à ses spécificités voir bonifiés ;
- l’accent mis sur l’aide au recrutement, par le soin apporté aux dispositifs d’insertion en alternance et à ceux pour les demandeurs d’emploi ;
- la mobilisation de financements complémentaires suite à la baisse du soutien des OPCO depuis la réforme, notamment pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- le renforcement du pilotage par la branche de sa politique de formation et du fléchage de ses financements.

Chapitre I^{er} Champ d’application

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

Article 1.1 | Champ d’application

Le champ d’application du présent accord est le même que celui de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Le présent accord ainsi que l’ensemble des dispositions particulières s’appliquent aux salariés, quel que soit leur type de contrat.

Article 1.2 | *Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés*

L'Unep et les organisations syndicales signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques-types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche du paysage étant composée très majoritairement de petites entreprises, les stipulations du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 1.3 | *Continuité des accords*

L'Unep et les organisations syndicales signataires au niveau national déclarent négocier le présent accord en application des dispositions de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et leurs avenants subséquents applicables, dont le champ professionnel couvre notamment les entreprises visées par le présent accord.

Dans ce cadre, et à des fins d'actualisation et de meilleure lisibilité, les organisations syndicales signataires et l'Unep conviennent pour le champ d'activités défini à l'article 1^{er} du présent accord, de reprendre en synthèse au sein de celui-ci certaines dispositions clés des accords précités.

Chapitre II Les dispositifs d'orientation, d'accompagnement, de sécurisation et de reconnaissance

Article 2 | *Orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage*

L'orientation des jeunes vers les formations initiales du paysage est une nécessité pour garantir que la branche disposera durablement des effectifs nécessaires à son développement, tant en volume qu'en qualité des profils.

L'Unep et les organisations syndicales signataires attachent ainsi la plus grande importance aux actions qui permettent :

- de développer ces flux ;
- d'améliorer encore l'adéquation entre les profils des jeunes et les caractéristiques des formations puis des emplois auxquels elles permettent d'accéder.

Les acteurs de la branche et leurs partenaires, dont l'opérateur de compétences (OPCO) OCAPIAT, ont déjà mis en place de nombreuses actions dans ce sens, et entendent poursuivre et amplifier leur effort en la matière :

- communication aux jeunes, aux familles, sur les métiers et les filières de formation initiale et amélioration de leur attractivité ;
- collaboration avec les services de l'orientation et les acteurs de l'emploi, afin qu'ils se fassent les relais de cette communication et orientent les profils les plus adaptés et motivés vers le secteur ;
- partenariats avec les acteurs de la formation, afin qu'ils élargissent leur notoriété et qu'ils améliorent les conditions d'accueil, d'accompagnement et de pédagogie des élèves.

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à s'impliquer dans ce processus, notamment en communiquant autour d'eux sur les perspectives motivantes du secteur en matière d'emploi, en soutenant les établissements de formation dans leurs démarches de communication et d'amélioration de la qualité, etc.

Article 3 | *Ingénierie de certification*

Du fait de l'importance de la certification en matière d'accès aux compétences et à leur reconnaissance, l'Unep et les organisations syndicales signataires renforcent leur implication dans ce

domaine, en saisissant notamment les différentes possibilités que leur offrent la législation et la réglementation.

Article 3.1 | *Évolution des diplômes et titres à finalité professionnelle ministériels concernant le paysage*

L'Unep et les organisations syndicales signataires entendent faire connaître leurs souhaits en matière de création, de révision ou de suppression de diplômes et de titres à finalité professionnelle ministériels portant sur les thématiques du paysage (dont les certificats de spécialisation qui sont des titres du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire), ainsi que sur leurs référentiels. Ils font pour cela entendre leurs souhaits auprès de leurs représentants au sein des organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs représentatives au niveau interprofessionnel, siégeant dans la commission professionnelle consultative ministérielle (CPC) chargée de se prononcer sur les diplômes et titres de la profession.

Les partenaires sociaux font pour cela notamment appel à l'appui technique aux branches professionnelles en la matière, assuré par l'OPCO dont c'est l'une des missions.

Article 3.2 | *Certifications de la branche*

L'Unep et les organisations syndicales signataires poursuivent leur politique d'offre de certifications spécifiques à la branche du paysage. Cette offre se justifie dès lors qu'un besoin collectif significatif de certification des compétences existe dans la branche, et qu'il n'est pas couvert, ou pas de manière suffisamment adéquate, par une offre existante.

Les objectifs de telles certifications sont les suivants :

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

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

Le financement des frais d'ingénierie de ces certifications professionnelles (CQP notamment) sera pris en charge par OCAPIAT selon les règles arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions faites par la section professionnelle du paysage (cf. article 40).

Article 4 | *Entretien professionnel*

Au regard de l'évolution du marché des entreprises du paysage, des exigences environnementales, des technologies et de la concurrence, le développement des compétences des salariés est un enjeu essentiel des entreprises du paysage pour leur permettre d'être performantes et d'assurer leur croissance.

L'entretien professionnel est un moment privilégié d'échange qui doit favoriser l'appétence à la formation et permettre au salarié d'évoluer dans sa carrière. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, en termes de qualifications et d'emploi. Il permet aussi d'informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et ses abondements possibles, ainsi que sur le conseil en évolution professionnelle (CEP). Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Au moment de chaque embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cependant l'Unep et les organisations syndicales signataires se saisissent des possibilités de l'article L. 6315-1 alinéa III du code du travail pour porter cette périodicité à 3 ans (au plus long), dans le cadre des stipulations définissant les abondements par l'employeur et par la branche du compte personnel de formation des salariés, précisées à l'article 17 « Compte personnel de formation (CPF) » du présent accord.

Cet entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié reprenant une activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt de longue maladie ;
- d'un mandat syndical parvenu à son issue.

La préparation et la tenue de l'entretien professionnel ont lieu pendant le temps de travail et l'entretien est mis en œuvre au sein de l'entreprise lorsque les conditions notamment sanitaires le permettent. Les modalités précises de la préparation, de la tenue et de la formalisation du compte rendu de l'entretien professionnel sont définies au sein de chaque entreprise. Cet entretien, à l'initiative de l'employeur, donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les personnels chargés de conduire ces entretiens doivent être formés à leur mission d'encadrement et notamment à la conduite d'entretien, doivent connaître les référentiels emplois-compétences des métiers de l'entreprise, s'ils existent, et doivent être informés de la stratégie de développement des compétences de leur entreprise.

Des outils de réalisation de ces entretiens sont proposés par OCAPIAT. Ils permettent d'en faciliter la préparation et d'en développer la qualité. La branche du paysage encourage les entreprises et les salariés à y recourir.

Le rapport de branche mentionnera la fréquence retenue par les entreprises pour les entretiens professionnels. Le comité social et économique (CSE), s'il existe, sera informé annuellement des entretiens professionnels via un bilan quantitatif.

Article 5 | État des lieux récapitulatif du parcours professionnel

Dès lors qu'un salarié dispose de 6 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il est établi un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel, qui nécessite la rédaction d'un écrit dont une copie lui est remise.

Cet état des lieux contribue à la sécurisation de son parcours professionnel.

Ainsi, ce bilan permettra de vérifier que le salarié a bénéficié au cours de ces 6 dernières années des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par la VAE ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié qui n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation non obligatoire (au sens de l'article L. 6321-2

du code du travail), voit son CPF obligatoirement abondé par l'employeur selon des conditions réglementaires (art. R. 6323-3 du code du travail).

Article 6 | Conseil en évolution professionnelle (CÉP)

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

Il est assuré par des opérateurs CÉP, saisis à l'initiative du bénéficiaire : les acteurs publics de l'emploi (France Travail, Association pour l'emploi des cadres) ou un des organismes choisis par France compétences.

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

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

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

La branche du paysage (composée des organisations syndicales de salariés représentatives et de l'Unep) pourra prendre l'initiative de fournir aux opérateurs CÉP des éléments de présentation de ses activités, de ses qualifications, de ses métiers et de ses emplois, afin que les opérateurs puissent en informer de manière précise leurs bénéficiaires, pour le cas échéant les orienter de manière éclairée vers la branche.

Article 7 | Bilan de compétences

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

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

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

Le bilan de compétences est obligatoirement réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, qui ne peut organiser en interne le bilan pour ses salariés. Les prestataires financés sur fonds publics ou fonds mutualisés sont obligatoirement certifiés (à la date de signature, il s'agit de la certification Qualiopi).

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

Article 8 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Article 8.1 | Développement de la VAE

La branche du paysage s'engage à développer la pratique de la VAE comme un outil au service de la gestion individuelle des carrières et la gestion collective des emplois.

À ce titre, la branche s'engage à favoriser une démarche concertée entre les employeurs et les salariés pour aider au développement de la VAE. Elle met en œuvre les dispositions suivantes pour faciliter l'accès à la VAE :

- l'information et la communication auprès des entreprises et des salariés ;
- la mise en œuvre prioritaire des formations complémentaires en vue d'obtenir les diplômes, titres (dont les certificats de spécialisation), CQP ;
- le financement par OCAPIAT des démarches et de la constitution du dossier pour le salarié et des jurys de validation, dans le respect des dispositions des articles R. 6422-9 et R. 6422-10 du code du travail.

Article 8.2 | Fonctionnement de la VAE

La VAE permet d'obtenir une certification professionnelle par la reconnaissance de l'expérience correspondante acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification peut être un diplôme, un titre (dont les certificats de spécialisation) ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), nécessairement enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'expérience requise d'au moins une année doit être en rapport direct avec la certification visée. Ces activités professionnelles peuvent avoir été exercées sous un statut salarié (CDI, CDD, intérim, etc.), non salarié, bénévole ou de volontariat, ainsi qu'au cours d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

La VAE se déroule en 3 étapes :

- recevabilité de la candidature, par fourniture d'un dossier spécifique à l'organisme certificateur responsable de la certification visée ;
- accompagnement, facultatif mais conseillé. Il comprend des services modulables en fonction des besoins du candidat : une aide méthodologique à la formalisation du dossier et une préparation à l'entretien avec le jury ; une assistance à l'orientation et si pertinent à la recherche de financements pour la prise en charge d'une formation complémentaire ;
- évaluation des acquis de l'expérience, qui s'opère par trois biais : le dossier de validation constitué par le candidat, qui décrit les activités réalisées, son environnement de travail ainsi que les compétences mobilisées ; une mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée si elle est prévue ; l'entretien avec un jury qui a pour but d'apporter des précisions aux informations contenues dans le dossier. Le jury se prononce sur une validation totale, partielle ou un refus.

Article 8.3 | Financement de la VAE

Les frais de procédure et d'accompagnement comprennent :

- les frais de transport, de repas et d'hébergement (sauf si la VAE est prise en charge par le CPF) ;
- les frais d'examen du dossier de recevabilité ;
- les frais d'accompagnement du candidat ;
- les frais des formations éventuellement recommandées au candidat par l'organisme certificateur au terme de l'analyse de sa demande ;
- les frais des sessions d'évaluation.

Les actions de VAE peuvent notamment être financées dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC), du CPF, de la Pro-A.

Elles peuvent faire l'objet d'un congé VAE sur le temps de travail d'une durée de 24 heures, consécutives ou non.

Article 8.4 | Participation aux jurys d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de délivrance de certifications professionnelles inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury, sauf si cette absence a des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Cette absence n'entraîne aucune réduction de la rémunération et ne peut être imputée sur les congés payés.

Il est rappelé que le jury doit être paritaire et doit être composé, en cohérence avec les décisions de la CPNE.

Article 8.5 | Financement des dépenses de participation au jury d'examen, de VAE et de CQP

Les dépenses afférentes à la participation à un jury d'examen, de VAE ou de certificat de qualification professionnelle peuvent être couvertes par OCAPIAT, selon les modalités proposées au conseil d'administration par la section professionnelle du paysage. Elles pourront porter sur les natures de frais suivantes, pour ce qui concerne les jurys CQP :

- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération des salariés ;
- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles.

Article 9 | Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié peut inventorier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises, soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, l'Unep et les organisations syndicales signataires du présent accord encouragent à ce que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son passeport formation.

Elles rappellent que les signataires de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) s'engagent à la réalisation d'un passeport formation et à sa promotion. Le salarié pourra ainsi suivre tout au long de sa carrière son évolution professionnelle.

Le passeport formation est la propriété du salarié.

Il le remplit à sa convenance, tout au long de la vie professionnelle. Sa communication ne peut être exigée par l'employeur.

À minima le passeport formation devra prévoir :

- la formation initiale ;
- la formation professionnelle (en qualité de stagiaire ou de formateur, ou tuteur) ;
- le parcours professionnel et personnel ;
- les aptitudes et connaissances linguistiques et informatiques ;
- le(s) permis/CACES ou habilitations.

Ce passeport formation relève du « passeport d'orientation, de formation et de compétences » défini par l'article L. 6323-8 du code du travail, qui intégrera le « passeport de prévention » et qui sera accessible par les bénéficiaires par le biais de la plate-forme mon compte formation.

Chapitre III La formation des salariés de l'entreprise

Article 10 | Actions prioritaires du secteur du paysage

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés, en particulier dans les TPE-PME, l'Unep et les organisations syndicales signataires, au sein de la section professionnelle du paysage (SPP) de la commission paritaire nationale de l'emploi en agriculture (CPNE), proposent au conseil d'administration d'OCAPIAT un plan d'actions prioritaires et des publics prioritaires. Le présent accord n'entend pas fixer a priori quels seront ces actions et publics prioritaires, laissant le soin à la section professionnelle du paysage d'adapter sa politique aux évolutions de l'environnement et aux nouveaux défis qui pourraient apparaître. Ainsi ces publics pourront potentiellement relever de toutes les catégories de salariés, quels que soient leurs catégories professionnelles, leurs emplois, etc.

OCAPIAT communique auprès des entreprises et des salariés selon les techniques les plus appropriées, les priorités qui auront été acceptées après avoir été proposées au conseil d'administration par la section professionnelle du Paysage, pour en assurer la diffusion maximale.

Ce plan peut prendre notamment la forme d'actions collectives au sein du « catalogue de formation de l'offre régionale OCAPIAT ». Dans ce cadre, OCAPIAT, chargé de la sélection des offres, de la communication aux entreprises, de l'inscription des stagiaires et du financement des actions, consulte impérativement en amont l'Unep et les organisations syndicales signataires pour leur faire expliciter les priorités du paysage.

Article 11 | Orientations pluriannuelles de formation

Dans le cadre du développement d'une gestion anticipée des compétences, les politiques de formation des entreprises pourront s'inspirer, en fonction de leurs spécificités, des objectifs et des priorités de la formation professionnelle établis par la branche du paysage, qui sont fondés notamment sur les perspectives économiques et démographiques, et sur les évolutions des investissements, des technologies et des modes d'organisation du travail.

Les parties incitent les entreprises à élaborer et à actualiser chaque année des orientations pluriannuelles de formation qui tiennent compte de ces objectifs et de ces priorités.

Article 12 | Modalités pédagogiques des actions de formation

La définition juridique de l'action de formation issue de la loi du 5 septembre 2018 porte davantage sur les objectifs, et la pédagogie pour y parvenir, que sur les moyens à mettre en œuvre, qui sont davantage laissés à l'appréciation des intéressés dès lors qu'ils assurent d'atteindre les objectifs. En effet, l'action de formation se définit synthétiquement par « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ».

Deux modalités particulières sont désormais plus librement mobilisables, voire promues :

- actions réalisées en tout ou partie à distance ;
- actions de formation en situation de travail (AFEST).

Article 12.1 | Actions réalisées en tout ou partie à distance

Une action de formation en tout ou partie à distance doit prévoir :

- une assistance technique et pédagogique pour accompagner le stagiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du stagiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations, au fil ou au terme de la formation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires se sont fortement impliquées dans le développement des formations à distance, qu'elles jugent particulièrement adaptées à certaines contraintes du secteur du paysage. La formation à distance permet en effet, dans les contextes dans laquelle elle est pertinente, de surmonter la problématique de l'éloignement de l'organisme de formation, de s'adapter très rapidement aux aléas, notamment météorologiques de l'activité, de laisser une plus grande liberté au stagiaire dans la planification de ses sessions de formation, etc.

En particulier la branche avec le soutien de son OPCO a mis en place des formations sous la forme de modules vidéo, portant sur des thématiques techniques, technologiques, organisationnelles, de sécurité, etc. Elles sont notamment portées par Campus Numérique (CAMP'NUM), la plateforme collaborative d'apprentissage d'OCAPIAT.

Au-delà de ces premières actions, la branche avec le soutien de son OPCO compte résolument poursuivre le développement et la promotion des actions en tout ou partie à distance.

Article 12.2 | Actions de formation en situation de travail (AFEST)

L'AFEST est une modalité de formation permettant le développement des compétences par l'action au sein de l'entreprise. Elle ne se substitue pas aux formations plus classiques. Elle facilite la transmission des compétences en situation de travail et répond aux problématiques d'une offre de formation parfois inexistante. Elle pourrait avoir pour objectif de pouvoir s'insérer dans un parcours certifiant ou qualifiant.

Sa mise en œuvre implique :

- une analyse précise de l'activité de travail et sa retranscription pédagogique ;
- la désignation d'un formateur en capacité de réaliser l'action de formation ;
- la mise en place de phases de mise en œuvre des acquis afin d'adapter au mieux les suites de la formation ;
- la mise en place de phases réflexives hors du poste de travail qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation pour consolider et expliciter les apprentissages dans la perspective de tirer les enseignements à des fins pédagogiques des situations de travail.

L'action de formation en situation de travail suppose :

- qu'un ou des formateurs internes ou externes soient désignés ;
- la définition d'un parcours pédagogique structuré et formalisé, qui doit mentionner les objectifs en termes de compétences et/ou d'acquisition de qualifications ;

- des évaluations tout au long du parcours pour déterminer les progrès et l'acquisition de compétences ce suppose un positionnement en amont ;
- des preuves et des traces de réalisation de l'action et en particulier lors des périodes de mise en œuvre des acquis.

Le salarié est supervisé par le formateur AFEST qui doit disposer des compétences et du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Compte tenu de son grand intérêt pour faciliter le développement des compétences, et en particulier pour pallier l'insuffisance ou l'éloignement des organismes de formation, l'Unep et les organisations syndicales signataires entendent développer cette modalité dans la branche du paysage. Pour ce faire, la branche avec le soutien de son OPCO engagera toutes actions utiles, notamment : expérimentations, ingénierie et développement d'outils, identification de prestataires en soutien aux entreprises, promotion, partenariats, recherche de cofinancements.

Le formateur interne à l'entreprise étant la clé du succès de cette modalité, la branche encourage vivement les salariés, notamment dans les petites entreprises, à s'y engager et à acquérir les compétences nécessaires à son exercice.

Article 13 | Consultation du comité social et économique (CSE)

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est régulièrement consulté, y compris en matière de formation, selon les modalités précisées dans la réglementation.

Article 14 | Dédit-formation

Il est rappelé l'intérêt que présente le dédit-formation pour sécuriser l'investissement formation des entreprises. Les modalités de mise en place d'une clause de dédit-formation sont présentées dans l'article 37 du texte de base de la convention collective nationale du paysage.

Article 15 | Plan de développement des compétences (PDC)

Article 15.1 | Objet du plan

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

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

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

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

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

Article 15.2 | Bénéficiaires du PDC

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

Article 15.3 | Formations sur et hors temps de travail

Les actions de formation constituent un temps de travail effectif et conduisent au maintien de la rémunération.

Cependant les formations non obligatoires (au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail) peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, dès lors qu'elles font l'objet :

- d'un accord du salarié, requis en tout état de cause ;
- d'un accord d'entreprise ou de branche et selon des limites horaires réglementaires de 24 heures par an, et de 5 % pour les salariés au forfait.

Dans ce cadre des actions hors temps de travail :

- l'accord du salarié est formalisé par écrit au moins un mois avant le début de la formation, et peut être dénoncé sous 8 jours ;
- le refus du salarié de participer à une telle action de formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 15.4 | Prise en charge financière

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

Les entreprises de moins de 50 salariés ont accès au financement mutualisé du plan de développement des compétences.

Les montants de prise en charge au titre des fonds mutualisés dont dispose OCAPIAT sont proposés à son conseil d'administration par la section professionnelle du paysage en fonction des disponibilités et priorités de branche et conformément aux dispositions légales en vigueur et celles relatives aux compétences des commissions sectorielles paritaires.

L'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (qui s'applique aussi à la branche du paysage) précise que lorsque les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, sont avec l'accord écrit du salarié mises en œuvre pendant le temps de travail sans pouvoir dépasser la durée légale du travail, elles donnent droit pour les entreprises de moins de 11 salariés au maintien de la rémunération défini par le conseil d'administration de l'OPCO compétent.

Les entreprises de 50 salariés et plus ne peuvent bénéficier de cette mutualisation mais peuvent effectuer un versement volontaire à OCAPIAT afin d'accéder à ses services et cofinancements éventuels.

Article 16 | Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

L'article 15 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, dont le champ professionnel couvre notamment la branche du paysage, décrit ce dispositif et ses modalités spécifiques pour le secteur, dont les certifications éligibles.

Les articles qui suivent dans le présent accord présentent en synthèse le dispositif de la Pro-A et indiquent les quelques spécificités du paysage voulues par l'Unep et les organisations syndicales signataires de la branche paysage.

Article 16.1 | *Objet de la Pro-A*

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Article 16.2 | *Publics éligibles*

Les publics définis par le code du travail pour ce dispositif sont, à date de signature du présent accord :

- les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- les salariés placés en activité partielle ;
- les salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat à durée déterminée (CDD).

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

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

Article 16.3 | *Certifications éligibles*

Leur liste figure en annexe de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 précité. Elle fera l'objet d'évolutions régulières dans le cadre d'autres avenants.

Article 16.4 | *Durée*

16.4.1. La durée de la Pro-A dans son ensemble

La durée minimale de la reconversion ou la promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'action vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences (CléA, qui vise à certifier les compétences de base dans 7 domaines tels que la communication ou le calcul) ou lorsqu'elle concerne les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Pour l'obtention du certificat CléA et la mise en œuvre d'une VAE, la durée de la Pro-A peut donc être inférieure à 6 mois ou supérieure à 12 mois et le salarié n'est pas tenu par un contingent minimal d'heures de formation.

La durée peut être par ailleurs allongée par accord de branche jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. L'Unep et les organisations syndicales signataires conviennent que les bénéficiaires de cette disposition sont les jeunes de moins de 30 ans, sous réserve qu'ils ne disposent pas de qualification professionnelle reconnue dans la branche du paysage ou souhaitent acquérir une qualification supérieure à celle qu'ils ont acquise.

La durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail, que sont notamment les personnes qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de France Travail, ainsi que les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

16.4.2. La durée des actions et des enseignements au sein de la Pro-A

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

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

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, le présent accord de branche porte au-delà de 25 % la durée des actions de formation dès lors que les bénéficiaires préparent un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, un certificat de qualification professionnelle (CQP), un titre professionnel, un certificat de spécialisation (CS), utile à la tenue des emplois de la branche du paysage.

Article 16.5 | *Prise en charge*

L'opérateur de compétences OCAPAT, prend en charge, au titre de la section financière, des actions de financement de l'alternance, les frais pédagogiques et les frais annexes des actions et de l'enseignement, que sont les frais de transport et d'hébergement.

Le présent accord paysage prévoit en outre explicitement, en vertu de l'article L. 6324-5 du code du travail, qu'en complément la rémunération du salarié peut être prise en charge par l'opérateur de compétences.

Article 16.6 | *Statut du bénéficiaire*

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A. Les actions de la Pro-A peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail (selon les modalités précisées dans l'article L. 6324-7 du code du travail). Lorsqu'elles sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 16.7 | *Tutorat de la Pro-A*

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A. Les critères et modalités de sélection sont les mêmes que celles du contrat de professionnalisation et sont précisés dans cet accord à l'article 29.5 « Tutorat du contrat de professionnalisation ».

Article 17 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Article 17.1 | *Objet du CPF*

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

Cette formation ou cette action peut être :

- un diplôme, un titre, un certificat de qualification professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou un bloc d'une telle certification ;

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

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 17.2 | Bénéficiaires du CPF

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

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

Article 17.3 | Alimentation du CPF

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

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

Les absences pour :

- congés de maternité, de paternité ;
- accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, proche aidant ;
- congé parental d'éducation ;
- maladie professionnelle ;
- accident du travail,

sont prises intégralement en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

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

Article 17.4 | Abondements du CPF

Lorsque les droits inscrits sur le CPF sont insuffisants pour couvrir le coût de la formation, ils peuvent être complétés par des abondements financés par le titulaire, l'employeur et plusieurs organismes selon les situations, dont les régions et France Travail. Ces abondements ne sont pas comptabilisés dans le plafond des droits (de 5 000 € ou 8 000 €).

Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut définir les formations éligibles et les publics prioritaires d'un tel abondement, en particulier les salariés les moins qualifiés, ceux exposés à des risques professionnels, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques, ceux s'étant absentés pour soutien d'un enfant ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, et ceux à temps partiel.

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent vivement les entreprises à prévoir de tels abondements, car il favorise l'identification partagée de qualifications pertinentes et utiles à la fois au salarié et à l'entreprise, et en développe l'accès par la mobilisation de fonds complémentaires.

En cohérence avec ce principe de développement du CPF, l'Unep et les organisations syndicales signataires mettent en place par le présent accord un abondement au niveau de la branche, qui peut s'ajouter à celui des employeurs le cas échéant, et qui est défini de la manière suivante :

- la liste des formations faisant l'objet d'un tel abondement est fixée puis amendée selon la procédure suivante : la formation doit relever d'une des thématiques générales présentant un fort enjeu d'avenir pour la profession du paysage, thématiques qui sont notamment à ce jour : la biodiversité, l'encadrement de proximité, la conception en amont des espaces verts ; ces thématiques sont précisées et mises à jour dès que nécessaire, sous forme d'une liste détaillée, en section professionnelle du paysage (SPP) ; les formations obligatoires ne sont pas éligibles à cet abondement ;
- cet abondement est assorti d'un financement spécifique à cet effet, sous la forme d'une enveloppe au sein des fonds résultant de la contribution conventionnelle, dont le montant précis est défini et mis à jour par la commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC) ;
- les modalités précises de prise en charge seront définies et mises à jour par la CFC, et peuvent prévoir des niveaux de prise en charge différents selon les thématiques ;
- la branche avec le soutien d'OCAPIAT établira avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire technique du compte personnel de formation, les modalités pratiques du versement automatique aux bénéficiaires de cet abondement, dans le respect de la réglementation et du présent accord de branche.

Il existe enfin plusieurs autres cas d'abondements définis réglementairement, dont :

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

Article 17.5 | Mobilisation du CPF

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

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

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

Article 18 | Suspension du CDI d'un salarié de l'entreprise pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage

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

le salarié et l'employeur, être suspendu pendant la durée d'un contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

Cette disposition a pour intérêt de permettre de faire bénéficier à un salarié déjà dans l'équipe de tous les avantages de l'apprentissage. Ces avantages sont plus larges que ceux présentés par les dispositifs certifiants dédiés aux salariés, notamment en termes de diplômes accessibles, d'accompagnement par le centre de formation, de publics éligibles, etc.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, le salaire du collaborateur ne pourra être inférieur à la moyenne des salaires nets, avant impôt sur le revenu, qu'il percevait pendant les 12 derniers mois travaillés précédant la période d'apprentissage.

Le salaire brut du collaborateur sera recalculé et pourra être inférieur à son salaire brut habituel.

À l'issue de l'apprentissage, le salarié ne pourra percevoir un salaire brut inférieur à celui qu'il percevait avant l'apprentissage.

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

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

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

Article 19 | *Projet de transition professionnelle (PTP)*

Article 19.1 | *Objet du projet de transition professionnelle*

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

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

Article 19.2 | *Bénéficiaires du projet de transition professionnelle*

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

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

Article 19.3 | *Mobilisation du projet de transition professionnelle*

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

Le salarié doit adresser à son employeur une demande écrite d'autorisation d'absence dans les mêmes délais que pour tout CPF. L'employeur peut proposer un report du congé, dans la

limite de 9 mois, s'il estime que cette absence pourrait entraîner des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, ou pour raison d'effectifs simultanément absents. Pendant le PTP, le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

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

Chapitre IV Accès spécifique à la formation de certains salariés

Article 20 | Salariés des TPE et des PME et gestion des emplois et parcours professionnels (GEPP), anciennement GPEC

La branche du paysage est composée principalement d'entreprises de type très petites entreprises (TPE) ou petites et moyennes entreprises (PME).

En raison de leur effectif et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre et financer leurs actions de formation, notamment lorsqu'elles se traduisent par l'indisponibilité de certains salariés.

Elles vont devoir s'adapter aux nouvelles organisations de gestion des ressources humaines induites par le présent accord et par les évolutions réglementaires qui interviennent en matière d'emploi et de formation.

Afin de les soutenir dans cet effort, la branche du paysage recourt au service de son OPCO OCAPIAT, qui apporte aux entreprises un appui et conseil permanent par son réseau de proximité :

- soutien financier des projets compétences via des offres collectives mutualisées nommées actions prioritaires ;
- accompagnement adapté et soutien financier des TPE/PME dans leurs projets de développement des compétences ;
- gestion des contrats en alternance et maîtres d'apprentissage/tutorat ;
- gestion externalisée de l'investissement compétences de l'entreprise, pilotée au fil de l'eau ou gestion simplifiée en fin d'année ;
- accompagnement RH/formation/compétences renforcé selon les besoins de l'entreprise ou annuellement défini.

Pour les salariés, OCAPIAT propose un accompagnement des actifs (salariés et futurs salariés du champ d'OCAPIAT) : conseils aux actifs, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, contrat de professionnalisation, d'apprentissage...

En particulier les entreprises, prioritairement les TPE et les PME, peuvent bénéficier de diagnostics RH. Ces diagnostics sont assurés par des cabinets de conseil en ressources humaines référencés par OCAPIAT, experts du secteur et spécialisés dans l'accompagnement des TPE/PME. Ils permettent à l'entreprise d'être aidée dans la gestion de ses ressources humaines au vu du contexte de crise et de la situation économique, et d'être accompagnée dans la construction d'un plan d'action sur les thématiques RH et dans sa mise en œuvre en lien avec la stratégie de développement et les projets de l'entreprise.

La section professionnelle du paysage examine les actions réalisées dans les domaines d'intervention d'OCAPIAT en faveur des TPE et PME et propose au conseil d'administration d'OCAPIAT des mesures visant à les compléter éventuellement. Elle est informée chaque année des actions et de leur évaluation.

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent leur attachement à la qualité du service de proximité réalisé par OCAPAT, en particulier vers les TPE-PME, pour les accompagner dans leurs démarches de développement de l'emploi et des compétences.

Article 21 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

L'avenant n° 1 du 15 avril 2014 à l'accord du 29 octobre 2009 « égalité professionnelle et salariale en agriculture », qui s'applique à la branche du paysage, précise dans son article 3.2 que tout salarié bénéficie d'un accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée comme à durée déterminée.

En outre l'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent qu'en matière de formation professionnelle tout au long de la vie, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite.

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

L'accès des femmes aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de Pro-A ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 22 | *Travailleurs en situation de handicap*

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs en situation de handicap exerçant leur activité dans le secteur du paysage et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité du secteur du paysage et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation.

La section professionnelle du paysage pourra proposer à OCAPAT de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'AGEFIPH.

L'accès des travailleurs en situation de handicap aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de Pro-A ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

Article 23 | *Formation des seniors*

La formation des seniors s'exécutera conformément aux dispositions formation de l'accord du 11 mars 2008 (chapitre 2) et ses avenants (dont ceux des 29 octobre et 3 novembre 2009) relatifs à l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles. Cet accord prévoit un suivi et des modalités d'accès à la formation facilitées pour les salariés de 55 ans et plus.

Article 24 | *Formation des salariés en fin de contrat de chantier*

L'avenant n° 27 du 29 novembre 2019 à la convention collective du paysage (art. 1^{er}, 1.10 e) apporte aux salariés en contrat de chantier des garanties d'accès prioritaire aux formations proposées par OCAPAT, lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin à leur contrat de travail.

Article 25 | *Activité partielle*

L'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie précise que sur décision de la CPNE compétente pour un secteur ou une zone géographique, ou sur proposition éventuelle d'une CPRE, une entreprise pourra mobiliser des fonds mutualisés au sein de l'OPCO compétent au titre du plan de développement des compétences ou de la professionnalisation pour financer des formations entrant dans le cadre des formations éligibles au bénéfice des salariés, afin de prévenir le recours à l'activité partielle.

Les entreprises en difficulté économique ou à la suite de conditions d'intempéries, de problèmes sanitaires, de sinistres ou autres catastrophes propres à l'entreprise et ayant déposé une demande d'activité partielle auprès des instances compétentes pourront mobiliser des fonds auprès de l'OPCO compétent, afin de mettre ces périodes de crise au profit de l'évolution des compétences des salariés.

Cette prise en charge s'effectuera dans la limite des possibilités financières de l'OPCO compétent qui ne pourra mobiliser des fonds que sur des cas spécifiques exprimés ci-dessus et sous réserve de la validation de son conseil d'administration.

Article 26 | *Formations dans un contexte de graves difficultés économiques conjoncturelles*

L'Unep et les organisations syndicales signataires entendent, conformément au code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCO OCAPIAT de financer les coûts de formation engagée par une entreprise de la branche du paysage pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

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

En fonction des orientations souhaitées par la section professionnelle du paysage, le conseil d'administration d'OCAPIAT détermine les conditions et les modalités de prise en charge de ces situations et précisera notamment les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles. La prise en charge de ces coûts peut évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles d'OCAPIAT.

Article 27 | *Formation collective d'accueil des saisonniers*

L'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie définit ce dispositif aussi applicable aux entreprises du paysage.

Article 28 | *Formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent*

L'avenant n° 33 du 8 septembre 2021 à la convention collective nationale des entreprises du paysage précise que le salarié intermittent bénéficie des mêmes avantages sociaux et d'accompagnement de carrière (formation, évolution, rémunération...) que les salariés employés en CDI toute l'année.

En outre dans l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires réaffirment que les

salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient comme les autres salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée d'un droit à la formation tout au long de la vie.

Il appartient à l'employeur de veiller à ce que ces salariés bénéficient des mêmes possibilités de formation que les autres dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est régi par les dispositions de l'article 8 de l'accord précité.

Il est précisé que le salarié peut refuser de suivre une formation pendant les périodes non travaillées prévues à son contrat de travail. Ce refus ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Chapitre V L'insertion professionnelle par l'alternance

Article 29 | Contrats de professionnalisation

Article 29.1 | Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi. Il associe des enseignements dispensés dans un organisme de formation (ou dans le service de formation de l'entreprise), avec l'acquisition d'un savoir-faire, dans une ou plusieurs entreprises, par l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Il a pour objectif d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans la classification des emplois de la convention collective nationale de la branche du paysage ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP), de branche ou inter-branches.

Article 29.2 | Durée de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation. Lorsqu'il est à durée déterminée, cette action de professionnalisation correspond à la durée du contrat.

La durée de cette action de professionnalisation, quel que soit le type de contrat, est comprise entre 6 à 12 mois.

Elle pourra être portée à 24 mois pour les publics ainsi définis par la branche :

- les jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers du secteur du paysage ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers du secteur du paysage ;
- les demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à un emploi de la branche du paysage ;

- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ainsi que pour les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- les personnes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les formations ou parcours professionnalisants permettant d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle (dont les certificats de spécialisation), un CQP, dès lors que cette certification permet l'accès à un emploi d'une entreprise du paysage ;
- les personnes souhaitant acquérir une qualification d'un niveau supérieur à celle qu'elles ont acquises.

Cette action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois pour certains publics définis réglementairement :

- les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes de tout âge, inscrite depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Par ailleurs si cette action de professionnalisation dure au minimum 12 mois et a été rompue sans que le bénéficiaire en soit à l'initiative, elle peut être prolongée, pour les actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que pour les enseignements, d'une durée n'excédant pas 6 mois. Cette dérogation est ouverte par le présent accord de branche à la condition que cette nouvelle période soit réalisée dans la stricte continuité temporelle de la période initiale.

Enfin l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 ouvre une dernière possibilité de prolongement en cas d'inadéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels du salarié mis en œuvre en situation professionnelle. Ce prolongement prend la forme d'un avenant au contrat initial modifiant la durée de la formation dans les limites définies au présent article. Cette modification ne peut intervenir qu'après accord de prise en charge par l'OPCO. Cette modification doit se faire dans un délai de 2 mois à compter du début d'exécution du contrat de professionnalisation.

Article 29.3 | Proportion de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation peut être portée à 50 % de la durée du contrat dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel (dont les certificats de spécialisation), mis en place dans la branche du paysage.

La durée de la formation de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée pourra être portée au maximum à 1 600 heures dès lors que la formation suivie est reconnue par un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, ou est suivie dans le cadre d'un CQP de la branche du paysage.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation doté de moyens distincts de ceux des services de production.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation, ou si le bénéficiaire a obtenu la qualification visée et prépare une qualification supérieure ou complémentaire.

Article 29.4 | *Rémunération des contrats de professionnalisation*

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'alternant est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

La rémunération minimale des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est ainsi fixée en fonction de l'âge et du niveau de formation du bénéficiaire :

Diplôme ou titre non professionnel :	De niveau 4 (Bac)	Diplôme de l'enseignement supérieur de tous niveaux
Titre ou diplôme professionnel :	Inférieur au niveau 4 (Bac)	Égal ou supérieur au niveau 4 (Bac)
Bénéficiaire de moins de 21 ans	60 % du Smic	70 % du Smic
De 21 ans à 25 ans inclus	75 % du Smic	85 % du Smic
De 26 ans ou plus	100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si plus favorable	

Article 29.5 | *Tutorat du contrat de professionnalisation*

L'Unep et les organisations syndicales signataires accordent une grande importance au tutorat en général, qui est une condition nécessaire à la qualité de l'accueil de futurs collaborateurs et leur insertion durable dans l'entreprise, comme cela est précisé dans le présent accord au chapitre VI « Dispositions relatives au tutorat ».

Un tuteur de contrat de professionnalisation doit être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le bénéficiaire du contrat dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Toutefois l'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Ses missions sont réglementairement les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire ;
- organiser avec les salariés concernés dans l'équipe, l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur laisse au tuteur le temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux bénéficiaires, selon les stipulations de l'article 32.1 « Désignation du tuteur ».

Article 29.6 | *Prise en charge financière*

Les montants de prises en charge sont proposés par la section professionnelle du paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT en fonction des disponibilités financières et des priorités du secteur du paysage, et des publics concernés.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, la section professionnelle du paysage proposera au conseil d'administration d'OCAPIAT la prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale ainsi que de la formation au tutorat.

Les montants ou forfait horaire de prise en charge peuvent faire l'objet de modulation après proposition par la section professionnelle du paysage au conseil d'administration d'OCAPIAT et acceptation de celui-ci, notamment en fonction de :

- la finalité des actions visées ;
- la durée du contrat ;
- l'individualisation ou non du parcours.

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

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

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

Article 29.7 | *Mobilité à l'étranger*

Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée maximale de 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois avec 6 mois de présence en France obligatoire.

Lors de cette mobilité, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, déterminées par les dispositions légales et conventionnelles du pays d'accueil.

Article 30 | *Contrats d'apprentissage*

Article 30.1 | *Développement de l'apprentissage*

L'Unep et les organisations syndicales signataires confirment leur politique volontariste en faveur du développement de l'apprentissage. Elles souhaitent apporter aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à l'emploi durable et aux entreprises du paysage des solutions pour répondre à leurs besoins en compétences en soutenant une politique en faveur du développement de l'apprentissage.

Elles souhaitent ainsi poursuivre d'une part le soutien des dispositifs visant à améliorer la qualité de l'apprentissage, avec :

- le développement de la charte de qualité de l'apprentissage à décliner au plan régional, précisant les obligations des établissements, entreprises et apprentis, afin d'assurer un apprentissage de qualité ;
- la poursuite de l'organisation de séminaires écoles-entreprises en régions et au plan national ;
- l'organisation de stages en entreprise pour les enseignants et formateurs, favorisant leur compréhension des problématiques de l'entreprise et du contexte de travail des apprentis.

L'Unep et les organisations syndicales signataires souhaitent d'autre part poursuivre les actions de valorisation et la promotion de l'apprentissage, par :

- la poursuite d'actions de communication et la réalisation d'outils de communication (type plaquettes, brochures, dossiers de presse...) qui expliquent et valorisent les formations aux métiers du paysage ;
- l'organisation et la promotion des WorldSkills, événements pendant lesquels les jeunes apprentis sont confrontés lors d'un challenge de travaux pratiques, afin de mettre en avant leur savoir-faire ;
- l'organisation de concours de reconnaissance de végétaux, pour valoriser les connaissances des apprentis.

Le chapitre 5 de l'article 17 de l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie présente ce dispositif, dont le présent accord extrait les traits essentiels et complète d'éléments spécifiques à la branche du paysage dans les articles qui suivent.

Article 30.2 | *Objet du contrat d'apprentissage*

L'apprentissage est une formation en alternance associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis (CFA), ou une unité de formation d'apprentis (UFA), dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

Article 30.3 | *Durée du contrat d'apprentissage*

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou pour une durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, se situe au début du contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage, varie entre 6 mois et 3 ans. Elle peut être prolongée d'une année maximum en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé. Par ailleurs la durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des stipulations prévues par les conventions ou les accords à d'autres niveaux territoriaux, lorsqu'elles existent.

Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat et descendre en dessous de 150 heures.

La durée du contrat d'apprentissage est, par principe, égale à celle du cycle de formation préparant au titre ou diplôme professionnel objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant par un

positionnement préalable. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d'apprentissage.

Article 30.4 | *Publics éligibles*

En application de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert, sauf exception prévue par ce même article et par l'article L. 6222-2, à tout jeune âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Le contrat d'apprentissage est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Il s'adresse :

- aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus ;
- aux jeunes qui, atteignant l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile, peuvent être inscrits, sous réserve d'avoir achevé la scolarité du collège.

Les jeunes atteignant 16 ans dans le dernier trimestre civil de l'année peuvent être admis dès septembre en apprentissage.

Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu dans les 12 mois qui suivent un précédent contrat d'apprentissage et dans la limite d'âge de 35 ans, les travailleurs handicapés (sans limite d'âge), les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise subordonné à l'obtention du diplôme, notamment.

Article 30.5 | *Congé pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre préparé*

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et aux congés annuels pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation.

Article 30.6 | *Rémunération des apprentis*

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la rémunération de l'apprenti est une condition très importante pour attirer et fidéliser dans la branche du paysage les jeunes motivés dont le profil est le mieux adapté. Elles décident ainsi d'augmenter significativement les valeurs minimales fixées par la réglementation.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti pendant le contrat ou la période d'apprentissage est ainsi fixé comme suit dans la branche du paysage :

	De 16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	27 % du Smic	50 % du Smic	53 % du Smic ^[1]	100 % du Smic ^[1]
2 ^e année	39 % du Smic	60 % du Smic	63 % du Smic ^[1]	
3 ^e année	55 % du Smic	70 % du Smic	78 % du Smic ^[1]	
[1] Ou si plus élevé, salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.				

Ces taux bonifiés par la branche se substituent à toutes autres stipulations qui augmenteraient par ailleurs les taux fixés par la réglementation.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues en fonction de son âge est plus favorable.

Article 30.7 | Aides à l'apprentissage

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent les employeurs et les apprentis à mobiliser les aides mises en place pour favoriser le développement de l'apprentissage.

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières :

- une aide unique accordée aux entreprises qui recrutent des apprentis préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au bac ;
- une exonération de cotisations sociales, totale ou partielle selon la taille de l'entreprise ou la qualité d'artisan ;
- des aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé ;
- des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage (bonus alternants, frais de stage, dons en nature).

Les apprentis disposent de leur côté de nombreuses aides liées au contrat d'apprentissage, mises en place notamment par l'État, les régions, la mutualité sociale agricole (MSA), la caisse des allocations familiales (CAF), comme, par exemple :

- l'allocation de rentrée scolaire (ARS) ;
- la prime d'équipement de l'élève pour la voie professionnelle ;
- l'aide au permis pour apprentis ;
- les aides pour l'accès au logement des apprentis.

L'Unep et les organisations syndicales signataires, particulièrement sensible à lever les freins liés aux déplacements des apprentis, ont mis en place une aide financière à la mobilité avec le concours du groupe AGRICA, dénommée Pays'Apprentis.

Article 30.8 | Dépôt du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti mineur, est transmis auprès de l'opérateur de compétences qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Article 30.9 | Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. L'employeur ou son conjoint collaborateur peuvent remplir cette fonction.

Le maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis en même temps.

Les conditions de compétences professionnelles exigées du maître d'apprentissage reposent sur deux principes alternatifs :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur permet au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Il est rappelé que l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, conformément aux articles L. 5151-9 et D. 5151-14 du code du travail.

Article 30.10 | Mobilité des apprentis à l'étranger

La loi permet aux apprentis d'exécuter leur contrat en partie à l'étranger pour une durée maximale d'un an.

Elle précise que la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois. Pendant la durée de mobilité, le principe de l'alternance entre formation en centre et formation en entreprise ne s'applique pas. Autrement dit, l'apprenti peut effectuer toute sa période de mobilité uniquement en centre de formation d'apprentis (CFA) ou uniquement en entreprise.

Pendant la période de mobilité, l'entreprise ou le CFA d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'apprenti, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en-dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de la MSA, par une adhésion à une assurance volontaire.

Pour les périodes de mobilité n'excédant pas 4 semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

Article 30.11 | Détermination des coûts contrat en apprentissage

La CPNE en agriculture détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre professionnel. La nature des dépenses prises en charge, leur niveau et leurs modalités d'accès sont accessibles sur le site Internet d'OCAPIAT, dans la rubrique « règles de fonctionnement des dispositifs ».

Article 30.12 | Dispositifs pour préparer à l'apprentissage

■ La 3^e prépa-métiers :

Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée « troisième "prépa-métiers" ». Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.

■ La préparation à l'apprentissage :

La préparation à l'apprentissage vise à accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, par toute action qui permet de développer leurs connaissances et leurs compétences et de faciliter leur intégration dans l'emploi, en cohérence avec leur projet professionnel et leurs qualifications.

Ces actions sont accessibles en amont d'un contrat d'apprentissage. Elles sont organisées par les centres de formation d'apprentis ainsi que par des organismes et établissements déterminés par arrêté conjoint des ministres chargés de l'enseignement agricole, de la formation professionnelle, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Les bénéficiaires des actions de préparation à l'apprentissage sont obligatoirement affiliés à un régime de sécurité sociale. Par ailleurs, ils peuvent bénéficier d'une rémunération en tant que stagiaire de la formation professionnelle. Les actions de préparation à l'apprentissage sont mises en œuvre par l'État.

Les actions de préparation à l'apprentissage peuvent être financées par l'État dans le cadre d'un programme national.

Chapitre VI Dispositions relatives au tutorat

Article 31 | Objectifs

L'Unep et les organisations syndicales signataires considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des bénéficiaires encadrés par un tuteur au sens le plus large :

- personnes s'inscrivant dans un parcours de formation en alternance (contrat d'apprentissage, Pro-A, contrat de professionnalisation) ;
- celles rejoignant l'entreprise dans le but de découvrir le secteur ou de s'y insérer (stage d'élèves en formation initiale ; stages de demandeurs d'emploi de type PMSMP, POE, AFPR, stage d'acquisition des prérequis ADEMA, etc. ; période d'intégration des salariés nouvellement recrutés) ;
- et de manière plus générale, celles bénéficiant de la transmission de compétences au sein de l'entreprise (formation interne, AFEST, etc.).

La branche encourage ainsi vivement les entreprises à réunir toutes les conditions les plus favorables de mobilisation, de sélection, de motivation, de formation, de disponibilité, de rémunération, de reconnaissance et de gestion des carrières des salariés acceptant une telle mission de tutorat. La branche incite les entreprises à tenir compte de l'expérience des tuteurs lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

La branche s'engage pour sa part, aux côtés de l'OPCO, à poursuivre ses efforts en matière de mesures de soutien au tutorat, en termes de promotion, de recommandations en matière

d'organisation ou de qualité du tutorat, d'identification de formations utiles aux tuteurs et de leur financement, d'outillage, de prise en charge de l'exercice de la fonction tutorale.

Article 32 | Stipulations communes aux tuteurs de tout ou partie des dispositifs

Dans le cadre de cette volonté de développement, l'Unep et les organisations syndicales signataires apportent quelques spécifications communes à tous les tuteurs, puis indiquent les spécifications particulières à chacun des dispositifs de formation.

Article 32.1 | Désignation du tuteur

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, des qualifications et de l'expérience dont il dispose, tant en matière de savoir-faire à transmettre au bénéficiaire, que de méthodes pédagogiques.

L'Unep et les organisations syndicales signataires considèrent que le nombre d'alternants encadrés par tuteur doit être strictement plafonné pour assurer la qualité de cet encadrement.

Ainsi lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de reconversion ou par l'alternance (Pro-A). De même l'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Article 32.2 | Formation des tuteurs

L'Unep et les organisations syndicales signataires incitent les entreprises à prendre toutes les dispositions pour que le futur tuteur soit formé à l'exercice de la fonction tutorale, notamment en matière d'organisation du tutorat et de méthodes pédagogiques pour le transfert des savoirs.

Une formation spécifique est prise en charge par OCAPIAT dans les conditions arrêtées par son conseil d'administration au vu des propositions de la section professionnelle du paysage au conseil d'administration et après acceptation de celui-ci, dans la limite des fonds disponibles.

La branche incite les entreprises à organiser la disponibilité nécessaire au tuteur pour qu'il puisse s'il le souhaite préparer une certification relative à la fonction tutorale, dont la « Certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur » inscrit au répertoire spécifique (RS5515).

Article 32.3 | Exercice de la fonction tutorale

Toujours dans l'objectif de favoriser le développement du tutorat, les entreprises, pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, bénéficient, dans la limite des fonds disponibles, d'une prise en charge d'une partie du temps passé par le salarié tuteur à sa mission, notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation, sur une base forfaitaire.

Article 32.4 | Valorisation de la fonction tutorale

Comme le stipule l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, ses signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion des carrières des tuteurs. Lors de l'entretien profession-

nel, l'employeur fait un point sur les compétences mobilisées dans le cadre du tutorat par le tuteur et engage un échange sur la mise en valeur de ces compétences.

De plus l'Unep et les organisations syndicales signataires incitent les employeurs à valoriser l'action du tuteur par le biais de la rémunération, en s'appuyant sur les stipulations de la classification des emplois et en envisageant des bonifications adaptées en la matière.

La candidature des seniors à cette fonction devrait être analysée en priorité, compte tenu de l'expérience détenue par ces professionnels.

Article 33 | Stipulations spécifiques à certains des dispositifs

L'Unep et les organisations syndicales signataires encouragent l'employeur à vérifier les éventuelles contraintes réglementaires, conventionnelles ou contractuelles liées au tutorat d'une action qu'il engage.

Le présent accord précise l'essentiel de ces éléments, respectivement au sein de chacun des articles définissant les dispositifs concernés.

Chapitre VII Accès à la formation des demandeurs d'emploi

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent que les demandeurs d'emploi sont un vivier précieux pour identifier de futurs collaborateurs de qualité, notamment dans un contexte de croissance de l'activité et de flux insuffisants en formation initiale pour les diplômés préparant aux emplois du secteur.

De nombreux dispositifs et financements existent pour soutenir l'insertion des demandeurs d'emploi, qui associent presque systématiquement une dimension de formation. Le présent accord en présente succinctement quelques-uns d'entre eux.

Article 34 | Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

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

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

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

Article 35 | Action de formation préalable au recrutement (AFPR)

L'action de formation préalable au recrutement est une aide pour les employeurs au financement d'une formation avant l'embauche d'un demandeur d'emploi en contrat de 6 à 12 mois. Son objectif est de former le demandeur d'emploi pour combler l'écart entre les compétences qu'il détient et celles que requiert le poste qu'il s'agit de doter.

L'AFPR s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, indemnisés ou non.

L'AFPR peut prendre en charge jusqu'à 400 heures de formation. Un organisme de formation interne à l'employeur ou externe délivre la formation qui se déroule à temps plein ou à temps partiel.

La mise en place d'une AFPR se déroule en 3 étapes : le rapprochement entre une offre et une demande ; un entretien tripartite entre le demandeur d'emploi, l'employeur et France Travail ; l'accord du demandeur d'emploi.

Article 36 | *Contrat unique d'insertion – Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)*

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

Il prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience, le soutien par un référent de France Travail chargé du suivi personnalisé de son parcours et l'assistance d'un tuteur de l'entreprise.

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

Article 37 | *Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)*

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

Elle est ouverte à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé et doit être prescrite par un acteur de l'emploi, dont France Travail.

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

Article 38 | *Stage d'acquisition des prérequis : ADEMA*

Les signataires de l'avenant n° 8 du 13 Juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie ont souhaité mettre en place un dispositif à destination des demandeurs d'emploi permettant de leur ouvrir l'accès aux métiers et entreprises des branches agricoles. Ce dispositif, conçu pour l'agriculture en général, est décliné dans le contexte spécifique du paysage. Ce dispositif consiste à permettre à ce public de suivre un stage d'acquisition de prérequis nécessaires à l'emploi dans les secteurs des branches signataires de cet accord, dont le paysage. La validation de connaissances de base sur l'environnement de l'entreprise du paysage et des travaux spécifiques à ce secteur doit permettre au bénéficiaire d'intégrer un parcours professionnel et/ou un parcours de formation dans la branche du paysage.

Cette première approche du travail en entreprise joue un rôle de découverte des métiers du paysage et d'orientation auprès de ce public. Elle facilite la construction d'un parcours professionnel au sein du secteur.

Ce dispositif est développé dans une convention cadre signée entre les signataires de l'avenant précité et les ministères du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

Après plusieurs années d'expérience dans la mise en œuvre de ce dispositif, les organisations syndicales représentatives et professionnelles souhaitent le renforcer afin de le rendre plus performant. Dans ce but les partenaires sociaux souhaitent inscrire le dispositif dans la perspective

de faire découvrir les métiers les plus à même de favoriser l'insertion professionnelle dans le secteur du paysage.

Article 38.1 | Bénéficiaires

Toute personne entrant dans une des catégories ci-après :

- demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ayant un niveau de qualification inférieur ou non sanctionné par un diplôme de niveau 5 (Bac + 2) ;
- ou personnes handicapées entrant dans les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- ou publics en insertion bénéficiaires du RSA.

Article 38.2 | Descriptif du dispositif

■ Contenu des stages :

Les partenaires sociaux signataires de l'avenant précité mettent en place un dispositif comportant différents modules d'un stage d'accès aux prérequis pour répondre à la diversité des branches concernées, dont celle du paysage. La durée des stages pourra être différente suivant les secteurs et prérequis exigés.

Après validation du dispositif par les différents acteurs de l'emploi (ministère du travail, collectivités territoriales, France Travail), la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) en agriculture définira précisément le nombre de modules de stage et leurs objectifs, sur proposition de la section professionnelle du paysage pour ce qui concerne la branche du paysage. OCAPIAT élaborera le cahier des charges du contenu des modules à partir des orientations définies par la CPNE.

Le stage alterne des périodes de formation en centre et des périodes en entreprise. Les durées des périodes en centre et en entreprise varient selon le module du stage. Elles sont fixées par la CPNE.

Le stage débute par une période de révision et d'acquisition de connaissances opérationnelles de base en centre de formation. Le stagiaire effectue ensuite une période en entreprise. La dernière période consiste en l'évaluation du stage en centre de formation et la validation du parcours.

Dans l'entreprise, le stagiaire est accompagné par un maître de stage désigné par l'employeur. Le maître de stage peut être tout salarié de l'entreprise ayant suivi une formation spécifique de tuteur, s'il n'est pas le supérieur hiérarchique du stagiaire.

Le suivi complet du stage est sanctionné par une attestation de stage. Celle-ci est délivrée par le centre de formation sous contrôle de la CPNE, par délégation de la CPNE.

Article 38.3 | Modalités

■ Modalités :

Le bénéficiaire du stage de prérequis a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

La demande de prise en charge du stage est faite par le salarié avec l'aide éventuelle de France Travail ou de l'organisme de formation auprès d'OCAPIAT avec les éléments nécessaires. OCAPIAT dispose d'un délai maximum de 30 jours pour donner sa réponse quant à l'acceptation ou au refus de prise en charge, en fonction des fonds disponibles et après vérification des conditions requises.

■ Délais de franchise :

Une personne ne peut pas bénéficier du stage de prérequis s'il a déjà bénéficié d'un accompagnement à la professionnalisation par OCAPIAT, au cours des 36 mois précédant la demande.

■ Indemnisation :

Le bénéficiaire perçoit une indemnisation égale à l'allocation de stagiaire de la formation professionnelle ou à son indemnité journalière de chômage.

■ Coûts pédagogiques :

Les coûts pédagogiques sont pris en charge par OCAPIAT sur la base d'un forfait fixé par son conseil d'administration, sur proposition de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) agricole.

Chapitre VIII Les acteurs paritaires de la formation

Article 39 | Désignation de l'OPCO

OCAPIAT, l'OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes, dont le siège social est fixé au 153, rue de la Pompe, CS 60742, 75179 Paris Cedex 16, est l'OPCO (opérateur de compétences) désigné pour la branche des entreprises du paysage.

Article 40 | Section professionnelle du paysage (SPP)

Conformément à l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) a créé une section professionnelle du paysage en son sein.

Article 40.1 | Missions

Les missions d'une section professionnelle sont définies par la CPNE. Les travaux de la section professionnelle doivent être approuvés par la CPNE qui décide alors de la suite à leur donner : intégration dans ses décisions d'orientation, transmission aux organismes ou instances concernées en veillant à la coordination, à la compatibilité de ces travaux avec les accords nationaux et orientations déjà prises par elle.

Article 40.2 | Composition

La section professionnelle est composée d'un représentant et d'un suppléant par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre équivalent d'employeurs désignés par l'organisation professionnelle concernée à savoir l'Unep.

Les désignations sont faites au secrétariat de la CPNE qui en informe le secrétariat de la section professionnelle concernée.

Le président et/ou le secrétaire général, ainsi que le secrétariat de la CPNE peuvent assister, s'ils le souhaitent, aux réunions de la section professionnelle.

Article 40.3 | Secrétariat

Le secrétariat de la section professionnelle est assuré par l'organisation professionnelle patronale du secteur concerné, à savoir l'Unep. Toutes convocations, documents établis par la section professionnelle doivent être transmis pour information au secrétariat de la CPNE.

Article 40.4 | Indemnisation

Les salariés et les employeurs siégeant dans une section professionnelle décidée par la CPNE sont indemnisés selon les mêmes modalités et règles que les membres de la CPNE dans la

limite de 3 réunions par an. La condition d'activité s'apprécie par rapport au secteur concerné, à savoir la branche du paysage.

Article 41 | Commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC)

Conformément à l'accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT), et au « règlement intérieur pour les commissions financières gérant le conventionnel » validé par le conseil d'administration d'OCAPIAT du 9 juillet 2019 ou ses mises à jour ultérieures, il est demandé au conseil d'administration d'OCAPIAT la constitution d'une commission financière du conventionnel de la branche du paysage. Elle est administrée paritairement.

Conformément au règlement intérieur précité et aux orientations souhaitées par l'Unep et les organisations syndicales signataires représentatives de la branche du paysage, les modalités de création, de composition, de mission et de fonctionnement sont les suivantes :

Article 41.1 | Missions

Conformément à la réglementation et notamment à l'article R. 6332-8 du code du travail, chaque commission exerce les missions suivantes :

- propositions de règles de prise en charge au titre des fonds conventionnels ;
- suivi des engagements ;
- le cas échéant, attributions de fonds versés en application d'un accord collectif de branche, selon les règles définies et l'enveloppe allouée.

Un relevé de décision à l'issue de chaque réunion est transmis au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 41.2 | Composition

La commission financière est composée d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, signataires de l'accord de branche et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord de branche, à savoir l'Unep, et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Les mêmes organisations désignent par ailleurs autant de suppléants que de titulaires. Le suppléant assure le remplacement du titulaire en cas d'absence. Le suppléant peut être présent en même temps que le titulaire mais dans ce cas ne dispose ni de droit de vote, ni d'un remboursement de frais pour sa participation à la commission financière.

Les membres de la commission élisent un président et un vice-président. Ces derniers sont élus alternativement dans l'un des 2 collèges.

Article 41.3 | Durée du mandat

Les membres de la commission sont désignés pour 3 ans, renouvelables. Le mandat peut être retiré à tout moment par l'organisation qui l'a désigné sur simple courrier. En cas de démission, le suppléant reprend le mandat du titulaire pour la durée restant à courir.

Les différents collèges informent par courrier le directeur général d'OCAPIAT, à chaque renouvellement ou modification, de la composition de la commission.

Article 41.4 | Quorum

Les commissions ne peuvent se réunir que si 3 membres de chaque collège sont présents ou représentés. Le nombre de personnes physiques devant être présentes est fixé à 2 membres au minimum par collège.

La présidence d'une commission est assurée par le président. En cas d'impossibilité du président, la présidence est assurée par le vice-président, à défaut par un président de séance élu par la commission en début de réunion.

Si le quorum n'est pas atteint, la réunion est annulée et une nouvelle réunion est programmée.

Article 41.5 | Pouvoirs. Suppléants

En cas d'absence du représentant d'une organisation membre, celui-ci pourra, à titre exceptionnel :

- soit mandater, aux termes d'un pouvoir joint à la convocation, un représentant d'une organisation membre de la commission du même collège ;
- soit faire appel à son suppléant.

Chaque membre présent ne peut bénéficier que d'un seul pouvoir.

Article 41.6 | Assiduité aux réunions

Il est rappelé que la participation aux réunions est indispensable à leur bon fonctionnement.

L'organisation concernée sera informée par le président et le secrétaire général d'OCAPIAT, des absences de son représentant dès qu'il n'aura pas participé à la moitié des réunions programmées et tenues sur l'année.

Article 41.7 | Prise en charge des frais de réunion

La participation aux réunions donne lieu à un remboursement des frais exposés par les intéressés dans l'exercice de leur mandat selon les règles définies par OCAPIAT.

Article 41.8 | Fonctionnement

41.8.1. Réunions. Convocations

La commission se réunit sur convocation du président de la commission financière au moins 2 fois par an.

Les convocations sont adressées par courrier ou par mail au moins 2 semaines avant la date de la réunion pour retour du bulletin de participation sous 8 jours.

Lors de chaque réunion, une feuille de présence est établie, portant la signature des membres présents, pour eux-mêmes et leurs mandants.

41.8.2. Dossiers

Les dossiers sont adressés aux membres titulaires au moins 7 jours avant la date de la réunion, charge à eux, en cas d'empêchement, de les transmettre à leur suppléant.

41.8.3. Prises de décisions

Les membres de la commission ne peuvent prendre part aux décisions concernant l'entreprise à laquelle ils appartiennent.

Le vote a lieu par collège. Les décisions ne sont adoptées qu'à la majorité des voix obtenues dans chacun des deux collèges.

Et, en cas de désaccord persistant, la décision sera prise à la majorité des membres présents ou représentés.

41.8.4. Relevé de décisions

Le relevé des décisions mentionne :

- l'identité des participants, l'organisation membre qu'ils représentent et, le cas échéant, s'ils la représentent au titre d'un pouvoir ;
- toutes les décisions prises.

Le relevé des décisions est signé par le président et vice-président de la commission.

Il est adressé pour information à chaque membre de la commission dans un délai maximum de 15 jours suivant la réunion.

Le relevé de décisions, l'attestation de présence ainsi que les pouvoirs sont conservés dans un registre chronologique.

41.8.5. Secrétariat

Il est assuré par les services d'OCAPIAT sous la responsabilité de son directeur général.

Il comporte la préparation des convocations, la constitution des dossiers et la rédaction du relevé de décision.

Chapitre IX Dispositions financières

Article 42 | Contributions légales

Article 42.1 | Contribution à la formation professionnelle (CFP)

Les entreprises occupant moins de 11 salariés versent un pourcentage de 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises occupant au moins 11 salariés versent un pourcentage de 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Les entreprises en franchise de seuil bénéficient des réductions de cotisations dans le cadre des dispositions légales.

Article 42.2 | Contribution au CPF-CDD

L'employeur s'acquitte d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation (CPF) égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée (CDD) mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Article 42.3 | Taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage, dont le taux est de 0,68 % de la masse salariale de l'année de référence, se décompose en deux parties, la part principale et le solde.

En métropole (hors Alsace-Moselle) et dans les DROM y compris Mayotte et Saint-Martin, la part principale de la taxe d'apprentissage assure le financement de l'apprentissage, au taux de 0,59 % de la masse salariale. Concernant les établissements des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, un taux unique de la taxe d'apprentissage de 0,44 % est applicable. Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû dans ces départements.

Les sommes dues au titre du solde de la taxe d'apprentissage, au taux de 0,09 %, doivent être consacrées à :

- financer le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renou-

- vement de matériel existant et d'équipement complémentaire. Ces formations technologiques et professionnelles sont celles qui, dispensées dans le cadre de la formation initiale, conduisent à des diplômes ou titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles et classés dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation ;
- financer, par des versements en nature, les centres de formation d'apprentis sous la forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

Article 42.4 | Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Sont assujetties à la contribution supplémentaire à l'apprentissage les entreprises qui sont redevables de la taxe d'apprentissage, ont un effectif annuel moyen d'au moins 250 salariés et qui ont employé au cours de l'année précédente dans leur effectif moins de 5 % de salariés sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage notamment.

Le taux de contribution applicable croît avec la taille de l'entreprise et décroît avec la proportion des alternants jusqu'à 5 % où elle n'est plus redevable. Ce taux s'échelonne indicativement de 0,05 % à 0,60 % pour les entreprises de la métropole.

Article 42.5 | Modalités de déclaration et de versement des contributions légales

L'employeur de la branche du paysage doit désormais déclarer sa CFP, sa contribution au CPF-CDD, sa taxe d'apprentissage et sa contribution supplémentaire à l'apprentissage à la Mutualité sociale agricole (MSA).

L'employeur déclare par le biais de la déclaration sociale nominative (DSN) et règle chaque mois la CFP, la contribution au CPF-CDD, ainsi que la part principale (87 %) de la taxe d'apprentissage.

S'il emploie au moins 250 salariés, il déclare en avril dans la DSN et règle chaque année la CSA due au titre de la masse salariale de l'année précédente.

Dans tous les cas, il verse en mai le solde (13 %) de la taxe d'apprentissage due au titre de la masse salariale de l'année précédente. Ce solde est déclaré en DSN et réglé chaque année.

Article 43 | Contribution conventionnelle

L'Unep et les organisations syndicales signataires jugent que la formation professionnelle continue doit être fortement développée pour favoriser l'acquisition des compétences des collaborateurs et le développement économique du secteur. La branche décide donc d'y consacrer des moyens financiers supérieurs à ceux imposés par la réglementation, en mettant en place une contribution conventionnelle, complémentaire aux contributions légales.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises du paysage verseront auprès d'OCAPIAT avant le 1^{er} mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Cette contribution est affectée au développement et au financement ou cofinancement des actions de formation continue que la branche souhaite vouloir développer en priorité, mais dont le financement par l'OPCO s'avère impossible ou limité par les contraintes d'utilisation de ses sections financières notamment. Ces financements pourront potentiellement soutenir tous dispositifs de formation continue (PDC, CPF, Pro-A, contrat de professionnalisation, etc.), tous publics éligibles quelle que soit la taille de leurs entreprises, et toutes actions réglementairement éligibles qui participent au développement de la formation continue (ingénierie de certification, diagnostic de GEPP, etc.). Par ailleurs si la législation évolue dans ce sens, la branche pourra élargir le cas échéant son soutien à toutes actions participant au développement de l'apprentissage, comme des aides au premier équipement par exemple.

L'Unep et les organisations syndicales signataires définissent à ce jour une première priorité : l'abondement des actions de formation suivies par un salarié grâce à son CPF, dès lors que le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur son CPF, dans les conditions prévues dans l'article 17 « Compte personnel de formation (CPF) ».

L'Unep et les organisations syndicales confient à la section professionnelle du paysage (définie en vertu de l'article 1-6 de l'avenant n° 3 du 19 janvier 2006 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles) le soin de préciser les orientations et priorités d'usage de la contribution conventionnelle, à l'intérieur du cadre fixé par le présent accord, et de les amender autant que nécessaire au vu des futures évolutions des enjeux de la branche.

La commission financière du conventionnel de la branche du paysage (CFC), instituée au sein d'OCAPIAT, est chargée de suivre et gérer les fonds issus de la contribution conventionnelle, et en particulier de définir le détail des modalités de prise en charge, dans le respect des orientations et priorités exprimées par la section professionnelle du paysage (SPP). Cette articulation des rôles entre la SPP et CFC est implicite dans chaque article du présent accord qui cite la SPP, dès lors que la contribution conventionnelle participe au financement du dispositif dudit article.

Le taux de la contribution est calculé en pourcentage de la masse salariale de l'année précédant celle de son versement. Ce taux est fixé à 0,10 %. Au vu de bilans qualitatifs et financiers périodiques des actions financées établis par OCAPIAT d'une part, et des enjeux de compétences actualisés de la branche d'autre part, l'Unep et les organisations syndicales signataires envisageront le cas échéant une évolution de ce taux.

Les contributions conventionnelles, les versements volontaires aux OPCO et les contributions conventionnelles de dialogue social ne sont pas concernés par les évolutions en cours des collecteurs, et continueront donc à être versés à l'OPCO.

Article 44 | Versements volontaires à l'OPCO

L'Unep et les organisations syndicales signataires rappellent aux entreprises qu'elles peuvent pratiquer des versements volontaires à l'OPCO, notamment pour celles d'un effectif de 50 salariés et plus, afin d'accéder à des services ou des cofinancements d'actions complémentaires à ceux qui lui sont ouverts par les seules contributions légales ou conventionnelles.

Article 45 | Ressources complémentaires

OCAPIAT, à la demande de la section professionnelle du paysage, recherchera et recevra toute subvention ou cofinancement d'origine nationale, régionale, paritaire, européenne, publique ou parapublique permettant d'augmenter ses ressources financières conformément à ses missions et aux dispositions légales.

Chapitre X Négociation triennale de formation et clause de révision, entrée en vigueur, dépôt et extension

Article 46 | Négociation triennale de formation et suivi de l'accord

L'Unep et les organisations syndicales signataires s'engagent à se réunir, autant que de besoin et au minimum tous les 3 ans, pour négocier les priorités, les orientations et les moyens de la formation professionnelle, en portant une attention particulière à la réduction des inégalités constatées d'accès à la formation.

Grâce aux bilans annuels transmis par les financeurs de la formation des salariés de la branche du paysage, dont l'OPCO OCAPIAT et la Caisse des dépôts et consignations dans le cadre de la

convention d'abondement au CPF, l'Unep et les organisations syndicales signataires évalueront au minimum tous les 3 ans les usages des dispositifs prioritaires, et en particulier les suivants :

- le CPF ;
- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat de professionnalisation ;
- le tutorat.

Article 47 | Entrée en vigueur

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 48 | Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 49 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe Glossaire

- AAH : allocation aux adultes handicapés.
- ADEMA : accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles.
- AFEST : actions de formation en situation de travail.
- AFPR : action de formation préalable au recrutement.
- AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ASS : allocation de solidarité spécifique.
- CAF : caisse des allocations familiales.
- CAMP'NUM : Campus Numérique.
- CAOM : convention annuelle d'objectifs et de moyens.
- CDD : contrat à durée déterminée.
- CDI : contrat à durée indéterminée.
- CFA : centre de formation d'apprentis.
- CFC : commission financière du conventionnel de la branche du paysage.
- CFP : contribution à la formation professionnelle.
- CIE : contrat initiative-emploi.
- CLEA : socle de connaissances et de compétences.
- CCN : convention collective nationale.
- CPF : compte personnel de formation.
- CPF-CDD : contribution pour le financement du CPF des salariés en CDD.
- CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi.
- CPRE : commission paritaire régionale de l'emploi.
- CQP : certificat de qualification professionnelle.
- CS : certificat de spécialisation.
- CSA : contribution supplémentaire à l'apprentissage.
- CSE : comité social et économique.
- CUI : contrat unique d'insertion.
- DSN : déclaration sociale nominative.
- GEPP : gestion des emplois et parcours professionnel.
- MSA : Mutuelle sociale agricole.
- OCAPIAT : opérateur de compétences des secteurs de la coopération agricole, l'agriculture, la production maritime, la transformation alimentaire et les territoires.
- OPCO : opérateurs de compétences.
- Pays'Apprentis : aide financière à la mobilité des apprentis du paysage.
- PDC : plan de développement des compétences.

PME : petite et moyenne entreprise.
PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel.
POE : préparation opérationnelle à l'emploi.
POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective.
POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle.
Pro-A : promotion par l'alternance.
PTP : projet de transition professionnelle.
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.
RS : répertoire spécifique.
RSA : revenu de solidarité active.
Smic : salaire minimum de croissance.
SPP : section professionnelle du paysage.
TPE : très petite entreprise.
UFA : unité de formation d'apprentis.
VAE : validation des acquis de l'expérience.

Avenant n° 39 du 20 septembre 2023

NOR : AGRS2497052M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'article 35 « Formation professionnelle » des dispositions communes de la CCN est modifié comme suit :

« Les parties signataires de la présente convention collective reconnaissent que l'évolution des techniques et des compétences doit conduire leurs engagements et leurs efforts à développer la formation des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Les parties signataires de la présente convention décident de faire expressément référence, dans le cadre du présent chapitre, à l'accord national sur la formation pro-

fessionnelle dans le secteur du paysage, à ses annexes et avenants en vigueur, relatifs notamment :

- au compte personnel de formation ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux reconversions ou promotions par l’alternance ;
- au tutorat ;
- à la validation des acquis de l’expérience ;
- au plan de développement des compétences ;
- au financement de la formation.

Les partenaires sociaux s’engagent, en outre, à se conformer aux dispositions de l’article L. 2241-5 du code du travail relatives notamment à l’obligation de se réunir pour négocier sur les conditions d’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelle des personnes en situation de handicap. »

Article 2

L’article 36 « Taxe professionnelle » des dispositions communes de la CCN est modifiée comme suit :

« La composition, les taux et les assiettes de collecte, les modalités de versement sont précisées par la réglementation et peuvent être notamment obtenus auprès de l’opérateur de compétences OCAPIAT. »

Article 3

L’article 37 « Clause de dédit-formation » des dispositions communes de la CCN est modifié comme suit :

« La clause de dédit-formation est un accord par lequel un salarié, en contrepartie de la prise en charge d’une formation par l’employeur, s’engage à rembourser l’entreprise de tout ou partie des frais de formation ainsi engagés s’il devait quitter l’entreprise avant un délai donné.

Les partenaires sociaux entendent ici poser les principes encadrant la clause de dédit-formation dans les entreprises relevant de la présente convention :

- a) La clause de dédit-formation ne peut concerner que les frais de formation restés réellement à la charge de l’entreprise ;
- b) Le salarié doit expressément accepter une telle clause, soit dans le contrat de travail, soit dans un avenant à celui-ci ;
- c) L’employeur doit avoir participé aux frais de formation au-delà de ses obligations légales, réglementaires ou conventionnelles de financement de la formation continue ;
- d) Le salarié doit conserver la possibilité concrète de démissionner, quitte à indemniser l’employeur suivant les dispositions de la clause ;
- e) Seules peuvent donner lieu à de tels accords les actions de formation prises en charge par l’employeur permettant d’acquérir une qualification professionnelle :
 - soit sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle (certificat de qualification professionnelle notamment) ;
 - soit donnant lieu à la délivrance d’un permis de conduire ;
- f) Une clause de dédit-formation ne peut en aucun cas concerner des formations exclusivement ou essentiellement tournées vers la sécurité et la prévention des risques d’accidents du travail et de maladies professionnelles ;

g) La durée de l'engagement doit être proportionnée aux sommes engagées en vue de la formation et ne peut en tout état de cause excéder 2 ans ;

h) Le montant de l'indemnité doit être proportionnel aux sommes engagées en vue de la formation et d'être dégressif, *pro rata temporis*, au fur et à mesure de la réalisation de l'engagement ;

i) La clause doit préciser la date, la nature, la durée et le coût réel de la formation pour l'employeur ainsi que le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié, la dégressivité applicable à ce montant, en fonction de la durée d'application de la clause restant à couvrir.

La clause de dédit-formation ne peut être mise en œuvre que si la rupture de contrat de travail est imputable au salarié.

L'indemnité n'est pas due lorsque l'employeur, dans le délai de 1 an à l'issue de la formation sanctionnée, n'a pas confié au salarié l'emploi défini dans l'accord ci-dessus, correspondant à ses nouvelles compétences validées.

Les clauses de dédit-formation ne peuvent pas être conclues :

- pour des actions de formation réalisées dans le cadre des contrats de professionnalisation ;
- pour les actions pour lesquelles l'entreprise a bénéficié d'une aide de l'État ou des collectivités publiques.

Les sommes, le cas échéant remboursées en application des dispositions de la présente clause, sont affectées par l'employeur au financement d'actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 20 septembre 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)

Avenant n° 6 du 3 octobre 2023

NOR : AGRS2497061M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;
Union horticole de la Mayenne ;
Entrepreneurs des territoires ;
Fédération départementale des CUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Mayenne ;
Union départementale des syndicats CGT-FO ;
Union régionale agroalimentaire et forestière CGT ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Union départementale des syndicats CFTC,

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 à 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 application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

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.

Cet avenant a également pour objet d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1^{er} janvier 2022 notamment, concernant le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Article 1^{er} | Garanties maintien de salaire et incapacité temporaire de travail

L'article 2 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 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 la sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie professionnelle, à un accident de travail ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à une maladie ou à un accident de la vie privée ou à un accident de trajet.

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 la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

(Voir page suivante.)

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 Accident de trajet	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

(Voir page suivante.)

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.

Cette assurance est financée par une cotisation uniquement à la charge de 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. »

Il est créé un article 2 *bis* comme suit :

« Article 2 bis | 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-cadre bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, un accident de travail, de trajet ou à une maladie ou un accident de la vie privée :

- 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 180 jours ;
- puis une indemnisation complémentaire de 20 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), au-delà de cette période et tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

2.b-1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas de maladie professionnelle, d'accident de travail ou de trajet, sans condition d'ancienneté.

2.b-2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra 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 une maladie professionnelle, à un accident de travail ou de trajet, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 2 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

2.b-3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2.b-4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié.

En cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité, le salaire de base servant au calcul de l'indemnité journalière complémentaire est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente retenus pour le calcul des cotisations précédant l'arrêt de travail.

Dans ce cas précis, la période de référence est celle retenue par la Mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations.

En cas d'arrêts de travail successifs, le salaire de référence est calculé sur la base des rémunérations et, le cas échéant, des revenus de remplacement précités, versés par l'entreprise adhérente ayant précédé le 1^{er} arrêt de travail.

En cas de reprise partielle du travail et à condition que le salarié continue à bénéficier des prestations normales ou réduites du régime de base, le service de l'indemnité journalière complémentaire de l'organisme assureur est maintenu au salarié en application des dispositions relatives au cumul des prestations. »

Article 2 | Garantie incapacité permanente de travail

L'article 3 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3 | Incapacité permanente de travail

En cas d'attribution d'une rente accident du travail au taux d'incapacité au moins égal au deux tiers, ou d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés non-cadres une pension mensuelle complémentaire égale à 20 % de son salaire brut.

Le salaire mensuel brut de référence est calculé sur le douzième des salaires bruts et le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré 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, perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

La revalorisation des prestations complémentaires incapacité permanente de travail est effectuée selon les modalités de l'organisme assureur. »

L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4 | Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul du capital décès est celui qui correspond à 100 % du salaire brut et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré 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, soumis à cotisations et perçu pendant les 12 derniers mois précédant le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

En cas d'invalidité permanente et définitive du salarié, constatée par le régime de base de la Mutualité sociale agricole (3^e catégorie), lui interdisant toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès ainsi que les majorations familiales peuvent lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en 24 mensualités.

Le paiement du capital décès de façon anticipée met fin à la prestation capital décès.

Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès d'un des ayants droit du salarié, il est versé une indemnité funéraire dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS).

Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, il est versé aux enfants à charge une rente exprimée en point dont le nombre détermine le montant annuel et qui varie selon l'âge comme suit :

- enfant de 0 à 10 ans révolus : 50 points ;
- enfant de 11 à 17 ans révolus : 75 points ;
- enfant de 18 à 25 ans révolus (si poursuite d'études) : 100 points.

La valeur du point est fixée à la date de signature du présent avenant à 22,81 euros et fait l'objet d'une revalorisation annuelle décidée par l'organisme assureur. »

Article 4 | Suspension du contrat de travail

L'article 6 relatif à la suspension du contrat de travail est annulé et remplacé comme suit :

« Article 6 | Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au salarié pendant la période de suspension du contrat de travail 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 des garanties". Si l'absence est inférieure à un mois les cotisations décès, incapacité temporaire et permanente sont maintenues et calculées sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 5 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 6 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'accord collectif du 9 janvier 2004.

Fait à Laval, le 3 octobre 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)

Avenant n° 7 du 10 octobre 2023

NOR : AGRS2497054M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles ;
Fédération viticole de l'Anjou et de Saumur ;
Fédération départementale des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers ;
Union départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire section Maine-et-Loire ;
VERDIR Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire du Maine-et-Loire CFTD ;
Union départementale CGT ;
Union départementale FO ;
Syndicat des salariés agricoles de l'Anjou CFTC Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

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^{er} 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 accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'article 3 « Incapacité temporaire » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 3 | *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^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou en cas d'accident de trajet.

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.

(Voir page suivante.)

Ancienneté	Point de départ		Indemnisation par période de 12 mois	
	Maladie vie privée Accident vie privée Accident de trajet		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail		1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

(Voir page suivante.)

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 2

L'article 3 « Incapacité temporaire » est renuméroté 4 et remplacé comme suit :

« Article 4 | *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 lui garantissant :

■ En cas d'arrêt consécutif à une maladie ou un accident de la vie privée, à un accident du travail ou du trajet, ou à une maladie professionnelle :

– 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré 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, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de Sécurité sociale, pendant 135 jours ;

– 25 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré 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, en complément 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 de trajet 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 tel que défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale 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 justifient des conditions définies à l'article 3.1 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les garanties sont maintenues jusqu'à la fin de l'indemnisation. »

Article 3

L'article 4 « Incapacité permanente » est renuméroté 5 et mis en conformité. Il est annulé et remplacé comme suit :

« Article 5 | *Garantie incapacité permanente de travail*

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal à 66,66 % ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, l'organisme assureur verse aux salariés une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole égale à 25 % du douzième des salaires bruts et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré 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 perçus au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 4

L'article 5 « Revalorisation des prestations » est renuméroté 6.

Article 5

L'article 6 « Garantie décès » est renuméroté 7.

Le sous-article A « Capital décès » est mis en conformité. Il est annulé et remplacé comme suit :

« A. Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge.

Lorsqu'il y a attribution de majoration familiale, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, en 24 mensualités, le capital prévu ci-dessus (hors majorations familiales). En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire annuel brut de référence correspond au salaire brut et, le cas échéant, au revenu de remplacement versé et déclaré 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 derniers mois précédant le décès. En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital décès est calculé sur la base du salaire moyen mensuel multiplié par 12 mois. »

Article 6

L'article 7 « Assiette et répartition des cotisations » est renuméroté 8 et mis en conformité. Il est annulé et remplacé comme suit :

« Article 8 | *Assiette et répartition des cotisations*

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés (et le cas échéant, au revenu de remplacement versé et déclaré 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) entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations décès est la suivante :

60 % employeur ;

40 % salarié.

La répartition des cotisations incapacité temporaire de travail hors mensualisation est la suivante :

5 % employeur ;

95 % salarié.

La répartition des cotisations de la garantie incapacité permanente de travail est la suivante :

41,46 % employeur ;

58,54 % salarié. »

(Voir page suivante.)

Article 7

L'article 8 « Suspension du contrat de travail » est renuméroté 9 et mis en conformité. Il est annulé et remplacé comme suit :

« Article 9 | *Suspension du contrat de travail indemnisée*

Les garanties prévues par le présent accord en cas de décès et incapacité permanente professionnelle sont maintenues au salarié pendant la période de suspension du contrat de travail 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'employeur et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois complet civil d'absence durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par son employeur, 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'employeur et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "Assiette et répartition des cotisations" »

Article 8

Les articles 9 à 12 sont renumérotés de 10 à 13.

Article 9 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 10 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DDETS des Pays de la Loire, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 10 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 9131 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES**
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

Avenant n° 55 du 13 novembre 2023

NOR : AGRS2497060M

IDCC : 7024, 9131

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône FDSEA ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône FDCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Union syndicale régionale agro-alimentaire et forestière CGT PACA Corse,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant est rédigé en application de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale conclue le 15 septembre 2020 pour la production agricole et les CUMA (IDCC 7024) et étendue par arrêté ministériel du 2 décembre 2020. La convention collective de travail des

exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 (IDCC 9131) n'est pas remise en cause et devient un accord collectif étendu en application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail.

Cet accord collectif fait l'objet du présent avenant de révision en date du 7 juin 2023 qui remplace les dispositions antérieures. L'objectif de cet avenant est de conserver les dispositions de l'ancienne convention collective départementale des exploitations agricoles et CUMA des Bouches-du-Rhône qui sont plus favorables aux salariés et de faciliter leur application pour les employeurs, tout en améliorant l'attractivité des métiers de l'agriculture et en prenant en compte les particularités départementales.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises visées par le champ d'application, essentiellement auprès des 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 concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er} | Modification du titre de l'accord

L'accord collectif connu sous l'IDCC 9131 est modifié. Il s'intitule à présent « accord collectif territorial de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 ».

Article 2 | Objet du présent avenant et révision de l'accord

L'intégralité du texte de l'accord collectif connu sous l'IDCC 9131 est remplacé par le texte figurant en article 3.

Article 3 | Texte de l'accord

« Du fait de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale le 1^{er} avril 2021 (IDCC 7024), la convention collective de travail des exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986, (IDCC 9131) est devenue un accord collectif étendu. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles signataires ont souhaité adapter l'accord local afin de valoriser l'agriculture locale, de redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture et de reconnaître la compétence des salariés. Elles ont également souhaité apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles et des CUMA des Bouches-du-Rhône. L'accord collectif territorial conserve les dispositions qui complètent et/ou améliorent les dispositions de la convention collective nationale.

Lorsque les dispositions de l'accord local étendu portent sur des thèmes également abordés par la convention nationale, elles s'appliquent dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les organisations syndicales de salariés et professionnelles 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^{er} Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif étendu

Article 1.1 | *Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis, quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Le présent accord est applicable à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département des Bouches-du-Rhône, ainsi qu'à tout établissement autonome situé dans ce département.

Article 1.2 | *Modalités d'application*

Toutes les exploitations comprises dans le champ d'application du présent accord collectif, relèvent prioritairement de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024). Elles sont également soumises à titre obligatoire aux dispositions du présent accord territorial qui viennent compléter et préciser celles de la convention nationale afin de prendre en compte les spécificités locales.

Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions ou avantages reconnus par le présent accord collectif et ceux accordés pour le même objet par la convention collective nationale. C'est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique.

De même, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre les dispositions ou avantages reconnus par le présent accord collectif et ceux accordés pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise ou le contrat de travail.

Il ne peut être dérogé au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne primauté à l'accord d'entreprise ou pour lesquels l'accord le prévoit expressément.

Il est rappelé qu'en cas de silence du présent accord sur un aspect quelconque de la relation de travail, il convient de se référer à la convention collective nationale, aux accords collectifs nationaux et leurs avenants en agriculture et aux dispositions du code du travail et du code rural.

Le présent accord porte sur l'ensemble des catégories socio-professionnelles sauf précisions contraires.

Article 1.3 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | *Négociations, suivi de l'accord et interprétation*

Négociations et suivi

À la demande des organisations syndicales de salariés et/ou des organisations employeurs, représentatives, entrant dans le champ d'application du présent accord, une commission mixte ou paritaire se réunit au moins une fois par an pour suivre

l'accord et son évolution, régler les problèmes d'interprétation éventuels, échanger ou négocier sur les thématiques définies dans l'ordre du jour.

La négociation devra porter sur les salaires au minimum une fois par an et pourra être portée à l'ordre du jour à tout moment par accord réciproque à la demande de l'une des parties, notamment en cas de variation du Smic. Un bilan économique et social sera également présenté lors de la négociation annuelle.

Interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, dont le rôle est de donner un avis sur le sens des dispositions du présent accord posant un problème d'interprétation, lors de leur application.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

La commission paritaire d'interprétation se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'État seront invités à la commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est présidée alternativement par un employeur et par un salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeur et la partie salariée) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

Chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) \times (nombre de présents ou représentés de la partie salariée). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Article 1.5 | *Règlement des conflits*

Règlement des différends nés de l'interprétation ou de l'application de l'accord : la commission paritaire de conciliation

Il est institué une commission paritaire de conciliation chargée d'examiner les différends nés de l'interprétation ou de l'application du présent accord collectif.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes.

Elle sera présidée alternativement par un employeur et par un salarié, et pour la première fois il sera procédé à un tirage au sort pour déterminer qui présidera. En cas de vote et de partage de voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

Lorsqu'un avis est émis par la commission, il doit avoir été validé à la majorité des voix, la partie employeurs et la partie salariés disposant du même nombre de voix.

Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante sera appliquée : chaque partie dispose au total d'un nombre de voix calculé ainsi :

(Nombre de présents/représentés de la partie employeurs) \times (nombre de présents/représentés de la partie salariés)

Nombre total de présents/représentés de sa partie

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. $4 \times 6 = 24$ voix. Les employeurs disposent chacun de $24/4 = 6$ voix et les salariés disposent chacun de $24/6 = 4$ voix.

La commission paritaire de conciliation est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception par la ou les parties au conflit, précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier aux services compétents de l'État. La commission se réunit dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

Les conflits collectifs nés à l'occasion de l'exécution, la révision ou la dénonciation du présent accord, peuvent être portés devant la commission paritaire de conciliation, ou être soumis directement à la procédure de médiation, prévue par les articles L. 2523-1 et suivants du code du travail ; à la demande écrite et motivée de l'une des parties.

Règlement des conflits de toute nature, collectifs et individuels

Les conflits collectifs de toute nature qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à une 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.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties concernées peuvent également choisir de résoudre des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction grâce au dispositif prévu par l'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles.

Article 1.6 | *Dépôt, révision et dénonciation de l'accord collectif*

Dépôt et extension

Le présent accord et ses modifications ultérieures, régulièrement signés, sont notifiés, déposés et communiqués conformément aux dispositions en vigueur afin de permettre l'extension des modifications.

Révision

La révision de l'accord peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, à condition qu'elles soient représentatives dans le champ d'application du présent accord et qu'elles respectent les dispositions légales et réglementaires (notamment sur le temps du cycle électoral et les qualités de signataires ou d'adhérentes).

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente, qui les réunit dans les trois mois suivants.

Dénonciation

Les organisations d'employeurs ou de salariés représentatives signataires du présent accord peuvent le dénoncer, sous réserve de respecter les formalités en vigueur. La dénonciation ouvre un préavis de trois mois. La négociation peut donner lieu à accord

y compris avant l'expiration du délai de préavis. La commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de trois mois.

Le présent accord continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une période de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois. Si l'accord dénoncé n'est pas remplacé par un nouvel accord, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés bénéficient d'une garantie de rémunération conformément à l'article L. 2261-13 du code du travail.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs. Représentation du personnel

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent leur attachement et leur adhésion aux dispositions et préconisations en matière de liberté d'expression, liberté et droit syndical, d'instances représentatives du personnel, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le principe de non-discrimination.

Sur tous ces sujets, ils renvoient les entreprises aux dispositions de la convention collective nationale.

Chapitre 3 Les dispositions relatives à l'embauche

Article 3.1 | *Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI)*

La forme normale et générale de la relation de travail est le contrat de travail à durée indéterminée.

Tout salarié embauché sans contrat de travail écrit est réputé être sous contrat à durée indéterminée à temps plein. Certains contrats à durée indéterminée (temps partiels, contrats intermittents) sont obligatoirement des contrats écrits, requérant des mentions obligatoires.

Il est recommandé aux employeurs d'établir un contrat de travail à durée indéterminée par écrit, en deux exemplaires, et signé des parties. Un des exemplaires sera conservé par l'employeur, l'autre sera remis au salarié.

Le contrat précise notamment les : nom, prénoms, adresse des contractants, qualification professionnelle et classification du salarié, date d'embauche, lieu habituel d'exécution du contrat de travail, convention collective applicable, conditions d'emploi et de rémunération, avantages en nature, coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme assureur de prévoyance complémentaire, lieu et date de la signature du contrat.

L'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 modifié prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents. Les emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées qui justifient le recours au contrat intermittents sont les emplois comportant les travaux et fonctions de :

- l'éclaircissage, l'effeuillage, l'ébourgeonnage ;
- l'installation de filets anti-insectes, de filets anti-grêles, de filets brise-vent ;
- la récolte ;
- le calibrage, le triage, le nettoyage, l'emballage, le conditionnement, le stockage, la manutention ;
- l'expédition, la mise en marché, l'agréage, le contrôle qualité, la normalisation, la commercialisation ;
- la taille, le pré taillage, l'épamprage ;
- le greffage, le sur greffage, le bouturage ;

- l'épandage, le broyage, le fauchage, le désherbage, la préparation de produits phyto-pharmaceutiques, l'application de produits phytopharmaceutiques ;
- la préparation des sols et la mise en place des cultures saisonnières et notamment la fertilisation, la pose d'arceaux et de films plastiques, les fumures, le tracé de plantations, la répartition des piquets, le piquetage, le binage ;
- les semis, la plantation, le rempotage ;
- l'arrosage, le curage des fossés, le faucardage ;
- le montage des serres, le bâchage, le débâchage, le démontage des serres, le blanchiment des serres, le déblanchiment des serres, le débarrassage des serres après culture, la désinfection des serres après culture ;
- le décuvage ;
- le relevage, le palissage, le liage, le rognage, le tuteurage, l'écimage ;
- l'agnelage, la tonte, la traite ;
- la transhumance et l'estive ;
- la castration, l'hybridation, la pollinisation.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement rédigé par écrit. Il doit mentionner la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article 3.2 | *Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le recours au travail temporaire (contrat de mission)*

Le recours au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une entreprise de travail temporaire est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif autorisées par l'article L. 8241-2 du code du travail. Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une déclaration préalable d'activité auprès de l'autorité administrative et d'une garantie financière.

Le contrat de travail à durée déterminée, de même que le contrat de mission, est obligatoirement écrit et établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants ou des articles L. 1251-11 du code du travail.

La possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée ou au travail temporaire est limitée par des dispositions légales, notamment aux cas suivants :

- remplacement d'un salarié, du chef d'entreprise, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ;
- embauche au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions fixées par l'article D. 1242-3 du code du travail, à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés.

Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission doit être conforme aux dispositions de l'article L. 1243-13 ou de l'article L. 1251-26 du code du travail.

L'accord national du 18 juillet 2002 modifié sur les saisonniers, prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail saisonniers.

Article 3.3 | *Recours à la prestation de service*

Une prestation de service est un contrat entre une entreprise prestataire et une entreprise cliente, appelée donneur d'ordre, par lequel l'entreprise prestataire accomplit une mission précise et ponctuelle, nécessitant un savoir-faire particulier, que l'entreprise cliente ne peut assumer en interne.

Lorsqu'une entreprise agricole décide de recourir à la prestation de service, elle doit procéder au préalable aux vérifications imposées par le code du travail, dont l'article L. 8222-1, et cela que l'entreprise prestataire soit établie en France ou à l'étranger. Elle doit plus généralement s'assurer que les conditions d'intervention sont conformes aux réglementations en vigueur, notamment celles portant sur le détachement et l'embauche de ressortissants non-européens.

Article 3.4 | *Embauche de ressortissants non-européens*

L'embauche de ressortissants de pays non-membres de l'Union européenne est conditionnée à la détention par le candidat d'une autorisation de travail délivrée par l'administration française et lui permettant de travailler dans l'entreprise concernée. L'employeur n'est pas autorisé à embaucher ou à conserver à son service un salarié étranger non-européen qui ne détient pas ou plus une telle autorisation de travail.

Il est également interdit d'engager ou de conserver à son service un étranger non-européen sans respecter les limitations qui peuvent être attachées à l'autorisation de travail.

Article 3.5 | *La période d'essai : objet, durées, rupture. Période probatoire en cas de changement d'emploi du personnel d'exécution*

■ Objet :

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

■ Durées :

Pour les contrats à durée indéterminée, la durée de la période d'essai est fixée (sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour en réduire la durée) à :

- pour les salariés d'exécution : un mois, renouvelable une fois ;
- pour les techniciens : 2 mois, renouvelable une fois ;
- pour les agents de maîtrise : 3 mois, renouvelable une fois ;
- pour les cadres : 4 mois, renouvelable une fois.

La possibilité du renouvellement de la période d'essai devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie. Pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres, le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat :

- un jour par semaine de contrat, limitée à deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois lorsque la durée du contrat est supérieure à six mois.

Lorsque le contrat est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

■ Rupture de la période d'essai :

Conformément aux dispositions légales, et en particulier l'article L. 1221-26 du code du travail pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture : il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et de 48 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance ainsi indiqués s'appliquent aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée.

■ Période probatoire :

Le changement d'emploi du salarié dans un emploi de qualification supérieure peut comporter une période probatoire de deux mois, renouvelable une fois. Si la période probatoire n'est pas concluante, le salarié retrouve son emploi précédent.

Chapitre 4 Classification des emplois

La classification des emplois est celle prévue par la convention collective nationale.

Chapitre 5 Durée et aménagement du temps de travail, repos et congés

Article 5.1 | *Durée du travail et les aménagements de travail*

La durée du travail et les aménagements du temps de travail sont réglementés notamment :

- par les articles L. 713-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime ;
- par les articles L. 3111-1 et suivants du code du travail lorsqu'il est précisé que ces dispositions sont applicables en agriculture ou lorsqu'elles ne sont pas remises en question par les dispositions du code rural ;
- les décrets et arrêtés pris en application de ces textes ;

- par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur l'emploi saisonnier ;
- par l'accord national modifié du 19 septembre 2001, sur le compte épargne temps ;
- par l'accord national modifié du 11 mars 2008, pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

Ainsi, les dispositions relatives à la définition du temps de travail effectif, aux heures supplémentaires, aux périodes d'astreinte, aux durées maximales quotidienne, hebdomadaire et annuelle de travail effectif, au maximum d'entreprise, aux repos quotidien, hebdomadaire et dominical, sont définies par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Les dispositions relatives aux déplacements sont définies dans la convention collective nationale.

Article 5.2 | *Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires*

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit des heures supplémentaires. Il est calculé sur la base d'un jour de repos par tranche de 100 heures supplémentaires.

Ce repos est pris au cours de l'année civile suivante ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 12 mois), aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

À la fin de la période annuelle correspondant à l'année civile, l'employeur enregistre le nombre de journées de repos compensateur porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur sur un document prévu à cet effet. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec les journées de repos compensateur prévues à l'article 7.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié, sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles.

Ce repos compensateur est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 5.3 | *Récupération pour intempéries et autres causes*

En application de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricole, les heures perdues à la suite d'une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

La récupération est la possibilité pour un employeur d'exiger que ses salariés travaillent en plus de la durée légale pour compenser des heures qui ont été perdues à un autre moment, et qui ont occasionné une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale. Ce sont donc des heures déplacées, lesquelles ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires, bien qu'elles s'inscrivent au-delà de l'horaire légal. Elles ne seront pas prises en compte pour le décompte des heures supplémentaires.

La récupération est limitée aux seules interruptions collectives de travail justifiées par l'un des cas suivants :

- causes accidentelles, intempéries, inventaire à effectuer, cas de force majeure ;
- chômage d'un "pont", période d'un ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels.

Le paiement des heures récupérables se fait au tarif normal à titre d'avance avec la paye du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Les modalités de récupération sont les suivantes. La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit ou précède la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption. Le nombre d'heures de récupération ne peut excéder huit heures par semaine et s'effectue dans les limites maximales journalières et hebdomadaires de la durée du travail tout en assurant le respect des temps de repos. L'employeur, qui se réserve la possibilité de faire récupérer les heures perdues, en informe l'inspecteur du travail au préalable ou immédiatement s'il s'agit d'un événement imprévu en indiquant les modalités de récupération. Le document d'enregistrement du temps de travail doit permettre d'identifier les heures récupérées.

Les heures qui ont donné lieu au paiement des allocations légales pour privation partielle d'emploi ne peuvent être récupérées.

Article 5.4 | *Contrôle de la durée du travail*

L'employeur a l'obligation d'enregistrer ou de consigner toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés, quelle que soit la catégorie d'emploi dont ils relèvent, dans les conditions prévues aux articles R. 713-35 et suivants du code rural et de la pêche maritime, ainsi que par l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, et par l'accord national modifié du 18 juillet 2002, sur les saisonniers, pour les différents dispositifs d'aménagement de la durée du travail. Concernant l'obligation d'enregistrement du temps de travail accompli par des salariés soumis à un forfait annuel en jours, il convient de se référer à l'article 6.3 du présent accord.

L'employeur a également une obligation d'enregistrement du temps de travail des travailleurs temporaires mis à sa disposition.

Il tient à disposition de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié et par chaque travailleur mis à sa disposition.

Article 5.5 | *Absences*

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié, après avoir informé le plus rapidement possible son employeur par tout moyen, doit justifier son absence par l'envoi d'un certificat d'arrêt de travail dans le délai maximum de 2 jours ouvrables, le cachet de la poste faisant foi.

La reprise du travail peut faire l'objet d'une visite médicale obligatoire de reprise, conformément aux articles R. 717-17 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Toute absence pour convenance personnelle doit être autorisée au préalable.

Toute absence non autorisée et non justifiée pourra donner lieu à sanction disciplinaire pouvant aller le cas échéant jusqu'au licenciement, sous réserve des dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail.

Article 5.6 | *Jours fériés*

Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail à savoir :

- 1° Le 1^{er} janvier ;
- 2° Le lundi de Pâques ;
- 3° Le 1^{er} mai ;
- 4° Le 8 mai ;
- 5° L'Ascension ;
- 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 7° Le 14 juillet ;
- 8° L'Assomption ;
- 9° La Toussaint ;
- 10° Le 11 novembre ;
- 11° Le jour de Noël.

Les conditions et modalités de rémunération sont définies dans le chapitre rémunération à l'article 6.8.

Article 5.7 | *Congés payés*

Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

La période conventionnelle de prise du congé principal s'étend du 1^{er} avril au 31 octobre de l'année en cours. Pendant cette période, l'employeur doit accorder au salarié au moins douze jours ouvrables continus de congés payés. Le congé d'une durée supérieure à douze jours et inférieure à vingt-cinq jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dès lors qu'il prend une fraction d'au moins 3 jours de congés payés en dehors de la période courant du 1^{er} avril au 31 octobre le salarié a droit à :

- 1 jour ouvrable supplémentaire lorsqu'il prend de 3 à 5 jours entre le 1^{er} novembre et le 31 mars ;
- 2 jours lorsqu'il prend au moins 6 jours entre le 1^{er} novembre et le 31 mars.

Un calendrier des départs en congé devra être établi dans chaque exploitation après consultation des salariés et en tenant compte de la période des grands travaux de l'exploitation pendant laquelle le congé ne pourra être exigé. La période de prise des congés et l'ordre des départs en congé seront déterminés et communiqués aux salariés, conformément aux dispositions du code du travail.

Les modalités de rémunération des congés payés sont traitées dans le chapitre rémunération.

Article 5.8 | *Congés supplémentaires*

■ Congé pour ancienneté :

Un congé rémunéré supplémentaire de 2 jours pour ancienneté sera accordé aux salariés qui totaliseront plus de 10 ans de service continu ou discontinu chez le même employeur ou sur la même exploitation. Toutes les périodes de travail effectif seront prises en compte pour l'appréciation du droit à ce congé d'ancienneté.

Conformément à l'article L. 3164-9 du code du travail, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, et ce quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire rémunérés par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. En ce qui concerne les salariés âgés de plus de 21 ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières au sens de l'article L. 3141-17 du code du travail peuvent bénéficier, lorsqu'ils demandent à partir en congés payés pour plus de 24 jours ouvrables, d'un délai de route non rémunéré égal à une semaine. Ce délai de route, attribué en sus de la durée normale du congé, ne pourra en aucun cas provoquer la rupture du contrat de travail.

Article 5.9 | *Autres congés spécifiques*

La convention collective nationale et les dispositions légales et réglementaires du code du travail réglementent les congés liés : aux événements familiaux, à l'arrivée d'un enfant dans le foyer, au décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, à l'accompagnement du handicap de proches à charge ou à la maladie d'un enfant notamment, de même que l'éventuelle protection attachée à ces événements.

À ces dispositions s'ajoute la possibilité pour le salarié de bénéficier d'un complément de congé non rémunéré avec l'accord de l'employeur qui pourra éventuellement s'ajouter aux congés rémunérés ci-dessus, dans les limites suivantes :

- un mois en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un conjoint, ascendant (y compris les grands-parents) ou descendant direct du salarié ;
- 3 jours en cas de sinistre affectant directement le salarié (incendie, inondations cambriolage) ;
- 3 jours en cas de décès, maladie ou accident dûment constaté d'un proche parent (frère, sœur, oncle, tante).

Les salariés peuvent également bénéficier de divers congés ou autorisations d'absence pour des raisons extérieures à leur vie de famille tels que : le congé sabbatique, le congé pour création d'entreprise, le congé de formation économique, sociale ou syndicale, le congé formation du conseiller du salarié, le congé de formation du conseiller prud'homme, le congé de mobilité volontaire sécurisé, le congé pour acquisition de la nationalité française, la participation à la journée défense et citoyenneté...

Il conviendra de se référer notamment aux dispositions des articles L. 3142-28 et suivants du code du travail.

Chapitre 6 La rémunération

Article 6.1 | *Détermination des montants horaires des salaires*

Une grille nationale des salaires horaires fixe les rémunérations horaires brutes minimales professionnelles par référence aux coefficients d'emploi déterminé par la classification des emplois nationale issue de la convention collective nationale.

Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel, pour un coefficient d'emploi donné, aucun salarié ne peut être rémunéré. En tout état de cause, aucun salarié ne peut être rémunéré à un taux inférieur au Smic, à l'exception des jeunes salariés et des apprentis dans les conditions fixées par la convention collective nationale.

Il est rappelé le principe d'égalité entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 6.2 | Rémunération forfaitaire en heures

La mise en place d'une rémunération forfaitaire fait l'objet d'une convention de forfait inscrite au contrat de travail ou un avenant. Cette rémunération englobe un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle et distingue les différents éléments qui composent éventuellement le salaire. La possibilité de recourir à un forfait et les modalités de mise œuvre sont détaillées par l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la durée du travail du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 6.3 | Rémunération forfaitaire en jours pour les techniciens, agents de maîtrise et cadres

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible avec les salariés techniciens, agents de maîtrise ou cadres sous certaines conditions.

La convention de forfait jours est applicable uniquement aux salariés autonomes et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année, ou étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat de travail, qui doit rappeler le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 218 (de 219 à 225 jours).

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de non travail et la rémunération annuelle brute qui sera égale au produit de la rémunération annuelle brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, celui-ci organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et, la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise ou l'exploitation aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur qui doit garantir le respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire.

L'employeur veille au respect des conditions de sécurité du salarié.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce suivi particulier peut être constitué par un système auto déclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération, l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle et sa rémunération.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur leur charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

L'employeur définit et communique aux salariés concernés les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit : $((1\ 607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%]) \times 1,13$.

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2 007 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit : $[(1\ 607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 25 \%]) + (51 \text{ heures} \times [\text{taux horaire} + 50 \%])] \times 1,13$.

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

Article 6.4 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée totalisant trois ans de présence effective sur l'exploitation quelle que soit leur catégorie socio-professionnelle.

Son montant sera calculé de la façon suivante :

- après 3 ans de présence : 3 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 5 ans de présence : 5 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 8 ans de présence : 8 % du salaire brut de base du salarié ;
- après 10 ans de présence : 10 % du salaire brut de base du salarié.

Le salaire brut de base du salarié pour les besoins du calcul de la prime d'ancienneté s'entend exclusivement comme la rémunération des heures à taux normal et des heures supplémentaires ou complémentaires versées sur la période de paye concernée.

Article 6.5 | Prime de responsabilité

Pour tenir compte des responsabilités des TAM et cadres contribuant aux résultats de l'entreprise, une prime annuelle est versée. Elle ne peut être inférieure à :

- un mois du salaire brut moyen de base pour les TAM ;
- 2 mois du salaire brut moyen de base pour les cadres.

Le salaire brut moyen de base du salarié pour les besoins du calcul de la prime de responsabilité s'entend exclusivement comme la moyenne de la rémunération des heures à taux normal et des heures supplémentaires ou complémentaires versées les 3 derniers mois complets, consécutifs ou non, de présence effective dans l'entreprise avant l'arrêté des comptes de l'exercice comptable de l'entreprise.

À défaut d'accord entre les parties concernant les modalités de versement, ce dernier devra être effectué en une fois dans le mois qui suit l'arrêté des comptes de l'exercice.

En cas d'entrée ou de sortie du salarié en cours d'exercice comptable, la prime est proratisée en fonction du temps de présence effective sur l'exercice.

Les périodes d'absence du salarié ne sont pas retenues pour le calcul de la prime de responsabilité, à l'exception des absences assimilées à des périodes de travail effectif par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Article 6.6 | *Rémunération du travail de nuit*

Article 6.6.1 | Définition et recours au travail de nuit

Le travail de nuit est constitué de toutes les heures de travail effectuées entre 21 heures et 6 heures.

Il doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter. Toutefois, les parties signataires reconnaissent que le travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire pour certains emplois du secteur du fait des contraintes économiques et du caractère périssable des productions agricoles afin d'assurer la continuité de l'activité économique.

Il concerne notamment les emplois liés :

- à la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- à la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes (arrosage et lutte antigel notamment) et des produits de l'exploitation ;
- à la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- à des impératifs de commercialisation ;
- aux activités d'accueil, d'hébergement et restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

Article 6.6.2 | Travailleur de nuit ou travail de nuit habituel

Le travailleur de nuit (ou travail de nuit habituel) est défini par l'article 8.2.2 de la convention collective nationale. Il s'agit d'un salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période de travail de nuit définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période de travail de nuit définie ci-dessus.

Le recours au travail de nuit habituel doit être spécifié dans le contrat de travail.

■ Santé, sécurité et conditions de travail :

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 3 ans, d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doivent être affectées à un poste de jour, sur leur demande, ou à la demande du médecin du travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-9 à L. 1225-11 du code du travail.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et leur sécurité. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) devra recenser les risques particuliers du travail de nuit et mettre en place des mesures de prévention adéquates, notamment une organisation permettant qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié. Une attention particulière sera portée aux travailleurs isolés.

■ Obligations familiales et sociales :

Une attention particulière sera portée à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

■ **Changements de poste :**

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice et versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses, de l'état de grossesse ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige. Se référer notamment aux articles L. 1225-9, L. 3122-37 et L. 3122-12 et suivants du code du travail.

■ **Temps de pause :**

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

■ **Formation :**

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation mises en place par l'entreprise.

Compte tenu des spécificités d'exécution du travail de nuit, l'entreprise veillera à adapter les conditions d'accès à la formation et, en concertation avec le travailleur de nuit, l'organisation des actions de formation par toute mesure qu'il juge utile. Le cas échéant, des modifications d'horaires temporaires pourront être mises en place pour permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier de formations.

■ **Égalité hommes/femmes :**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

■ **Contreparties :**

Les heures de travail de nuit habituel sont majorées de 23 %. Un temps de repos suit ces heures de travail conformément à la réglementation en vigueur sur le repos quotidien. Les travailleurs de nuit bénéficient en outre de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur de 20 % par heure de travail effectuées, soit douze minutes, conformément aux dispositions des articles L. 3122-1 et suivants du code du travail.

Ce repos compensateur sera pris dans les 6 mois qui suivent l'acquisition du repos ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 6 mois) aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance.

Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Article 6.6.3 | Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit entre 21 heures et 6 heures mais qui ne correspond pas à la définition du 6.6.2 est du travail effectué exceptionnellement la nuit (ou travail de nuit exceptionnel).

Les heures de travail effectuées exceptionnellement la nuit sont majorées de 100 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées de nuit ne font donc pas l'objet d'une majoration supplémentaire, sauf disposition contraire négociée par accord d'entreprise.

Cette contrepartie est versée sous forme de compensation salariale ou le cas échéant elle peut être prise sous forme de repos compensateur.

Il est rappelé que les durées maximales de travail et le repos quotidien doivent être respectés.

Article 6.7 | Rémunération en cas de maladie ou d'accident (dite "garantie de ressources")

Les dispositions qui suivent sont prises dans le prolongement de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, étendu aux salariés de l'agriculture par la loi n° 88-1202 du 30 décembre 1988 et précisées par les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

Les salariés justifiant d'un an d'ancienneté dans la même exploitation, bénéficient en cas de maladie ou d'accident, quelle qu'en soit l'origine, d'un maintien de salaire (ou garantie de rémunération), versé par l'employeur, dans les conditions détaillées ci-après, sous réserve :

- d'avoir justifié par certificat médical de leur incapacité dans les 48 heures de leur absence ;
- d'être pris en charge par la MSA pour le versement des indemnités journalières ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans un pays de l'Union européenne.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert un an d'ancienneté.

La prise en charge débute à compter du :

- 1^{er} jour, en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, accident de trajet ;
- 4^e jour, en cas d'arrêt de travail pour maladie et accident de la vie privée.

■ Montants et durées de la prise en charge :

Le maintien de salaire, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler, correspondra à 90 % de la rémunération brute pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants, pour les salariés à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, jusqu'à la 6^e année d'ancienneté incluse.

Ces durées sont prolongées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, en plus de la durée d'un an requise pour bénéficier de la garantie, dans la limite de

90 jours pour chacune d'entre elles. Chacune de ces durées d'indemnisation sera donc portée à :

- 40 jours pour les salariés à partir de la 7^e année jusqu'à la 11^e année d'ancienneté incluse ;
- 50 jours pour les salariés à partir de la 12^e année jusqu'à la 16^e année d'ancienneté incluse ;
- 60 jours pour les salariés à partir de la 17^e année jusqu'à la 21^e année d'ancienneté incluse ;
- 70 jours pour les salariés à partir de la 22^e année jusqu'à la 26^e année d'ancienneté incluse ;
- 80 jours pour les salariés à partir de la 27^e année jusqu'à la 31^e année d'ancienneté incluse ;
- 90 jours à partir de 32^e année d'ancienneté.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte du nombre de jours indemnisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, de telle sorte que si plusieurs absences ont déjà fait l'objet d'un maintien de salaire, la durée d'indemnisation sur ces 12 mois ne dépasse pas les durées prévues ci-dessus.

■ Régimes de prévoyance :

- les employeurs de salariés d'exécution ont l'obligation de s'assurer afin de garantir le maintien de salaire de cette catégorie socio-professionnelle. Le régime de prévoyance ainsi souscrit sera intégralement financé par l'employeur ;
- pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres, l'employeur souscrira à un régime de prévoyance conformément à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 (IDCC 7517) et selon les modalités de financement qu'elle prévoit.

Article 6.8 | *Rémunération des jours fériés*

À l'exception du 1^{er} mai, pour lequel les dispositions particulières (légales et issues de l'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles) s'appliquent, la rémunération des jours fériés est la suivante :

- le salarié mensualisé ne subit aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- le salarié non mensualisé (à l'exception des contrats intermittents) perçoit une rémunération calculée sur la base de l'horaire de la journée de travail appliquée à cette époque dans l'entreprise (nombre d'heures multiplié par le taux horaire de son niveau de qualification/coefficient), s'il a été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Cette rémunération n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité.

Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le salarié appelé à travailler un jour férié perçoit en plus, une rémunération égale au produit du nombre d'heures effectuées par son salaire horaire de base.

L'article 4.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit qu'en cas de travail le 1^{er} mai la rémunération est doublée pour les heures effectuées.

Article 6.9 | *Rémunération des congés payés*

Il existe deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés et c'est le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu. Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-24 du code du travail, l'indemnité est calculée sur la base soit :

- du dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé pendant cette période (règle dite du "maintien de salaire").

Le salarié sous contrat à durée indéterminée peut demander à ce que la moitié de l'indemnité de congé payé, qui lui est due, soit versée à titre d'acompte au moment de son départ en congé.

Le salarié sous contrat à durée déterminée perçoit, s'il n'a pu bénéficier de la totalité de ses congés pendant l'exécution de son contrat, une indemnité compensatrice de congés payés lorsqu'il quitte l'entreprise.

Article 6.10 | *Avantages en nature*

Il y a avantage en nature lorsque l'employeur fournit à ses salariés des biens et des services, gratuitement ou moyennant une participation inférieure à leur valeur réelle. L'attribution d'avantages en nature n'est pas obligatoire. Quand ils existent, ils font l'objet de dispositions particulières dans le contrat de travail.

À défaut d'accord ou d'usage établissant que le logement est octroyé à titre gratuit, le salarié participe financièrement à l'avantage en nature.

Les avantages en nature sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS. Ils doivent être clairement indiqués sur le bulletin de paie. Si le salarié participe à l'avantage en nature pour un montant inférieur à son évaluation, c'est la différence entre le montant de sa participation et la valeur de l'avantage en nature qui est soumise à cotisations.

■ Nourriture :

Lorsque l'employeur fournit la nourriture, la valeur de cet avantage est évaluée en appliquant le barème forfaitaire, conformément aux dispositions de l'arrêté du 17 juin 2003, relatif à l'évaluation des avantages en nature, en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale des salariés du régime agricole, publié au *Journal officiel* du 29 juin 2003. Les évaluations forfaitaires sont revalorisées tous les ans et diffusées par la caisse centrale de Mutualité sociale agricole.

■ Logement :

Lorsque le salarié agricole bénéficie d'un logement de fonction, une convention écrite est passée entre lui et son employeur au moment de l'établissement du contrat de travail. Un état des lieux du logement, mis à disposition par l'employeur, est effectué à l'arrivée du salarié et lors de son départ.

Le logement mis à disposition du salarié doit respecter la réglementation en vigueur.

Le logement sera équipé de compteurs, le salarié paiera l'intégralité des dépenses, le gaz bouteille et le combustible pour le chauffage étant à sa charge. À défaut de compteur, une évaluation des charges d'électricité et/ou de chauffage, est fixée ci-dessous.

Le tableau suivant donne les forfaits applicables pour l'évaluation de l'avantage en nature logement, et de la fourniture d'électricité et de chauffage par l'employeur, lorsque ces charges ne peuvent être évaluées à leur prix coûtant, permettant de déterminer la part de l'avantage soumis à cotisations sociales.

	Chambre individuelle	Logement familial ^[1]	Logement collectif
Logement	6 heures de salaire horaire brut Smic ^[3]	5 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	4 heures de salaire horaire brut Smic par personne
Électricité	4 heures de salaire horaire brut Smic ^[3]	2 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	3 heures de salaire horaire brut Smic par personne
Chauffage ^[2]	7 heures de salaire horaire brut Smic ^[3]	5 heures de salaire horaire brut Smic par pièce	5 heures de salaire horaire brut Smic par personne

[1] L'évaluation par pièce concerne les pièces destinées au séjour et au sommeil, à l'exclusion des pièces de service.
[2] Le chauffage est pris en compte par mois de chauffage effectif.
[3] Il s'agit du Smic de la période de paye considérée.

En ce qui concerne les apprentis “et les contrats de professionnalisation” :

La valeur des avantages en nature ne peut excéder 75 % des montants fixés ci-dessus. Étant précisé que la totalité des déductions ne peut excéder, chaque mois, un montant égal aux trois quarts du salaire.

Article 6.11 | *Rémunération des visites médicales organisées par la médecine du travail*

Conformément à la réglementation en vigueur, tout salarié bénéficie selon les cas d'une visite d'information et de prévention ou d'un examen médical d'embauche, puis d'examens périodiques, ainsi que d'autres visites ou examens médicaux éventuellement prévus par le code du travail.

Le temps nécessaire à ces visites ou examens médicaux, y compris les visites ou examens complémentaires, est soit :

- pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée ;
- rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces visites ou examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces visites ou examens sont pris en charge par l'employeur.

Article 6.12 | *Dispositifs de rémunération supplémentaire*

Article 6.12.1 | Intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur des critères négociés, conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du code du travail.

Toute entreprise respectant ses obligations en matière de représentation du personnel, peut mettre en place un dispositif d'intéressement par la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur.

Article 6.12.2 | Participation

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise, conformément aux articles L. 3322-1 et suivants du code du travail.

Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant 5 années civiles consécutives au sens de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale doivent mettre en place ce dispositif par la conclusion d'un accord, selon les modalités des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif n'atteint pas cinquante salariés peuvent mettre en place volontairement la participation, selon les modalités de l'article L. 3323-6 du code du travail.

Article 6.12.3 | Épargne salariale

Les entreprises sont invitées à réfléchir à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale, énoncés aux articles L. 3333-1 et suivants du code du travail.

Ces dispositifs ont pour objet de permettre aux salariés de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières géré collectivement.

Chapitre 7 Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent leur attachement et leur adhésion aux dispositions et préconisations en matière de sécurité et santé des salariés, de l'hygiène et des conditions de travail. Elles rappellent en particulier l'importance déterminante de la prévention et de l'évaluation des risques dans l'entreprise qui passent nécessairement mais pas uniquement par :

- la rédaction puis la mise à jour rigoureuse d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- la fourniture et l'utilisation adaptée d'équipements individuels de protection à chaque fois que nécessaire ainsi que la bonne formation des salariés aux règles de sécurité ;
- le respect rigoureux de l'organisation de toutes les visites et examens médicaux nécessaires par le service de prévention et de santé au travail ;
- l'action du comité économique et social (CSE) dans les entreprises de plus de 11 salariés. Il contribue à promouvoir la santé, la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2312-5 du code du travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, ses attributions en matière de sécurité, hygiène et condition de travail sont étendues et précisées aux articles L. 2312-8 et suivants du code du travail.

Sur tous ces sujets, les organisations syndicales de salariés et professionnelles renvoient les entreprises aux dispositions de la convention collective nationale, aux autres accords nationaux et aux dispositions légales et réglementaires.

Elles rappellent également l'existence dans le département des Bouches-du-Rhône d'une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) chargée de promouvoir la formation à la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et à l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs des exploitations et entreprises agricoles énumérées aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et qui sont dépourvues de comité social et économique. Elles apportent également leur contribution à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

Article 7.1 | Droit d'alerte et de retrait

En application des articles L. 4131-1 et suivants du code du travail, chaque salarié doit alerter l'employeur et a le droit de s'éloigner s'il estime qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le salarié alerte également l'employeur de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. L'inobservation des règles de sécurité et de protection de la personne ouvre droit à l'exercice du droit de retrait du travailleur.

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs en cas d'exercice légitime de leur droit de retrait.

Chapitre 8 Formation et protection sociale

Article 8.1 | *Formation professionnelle*

Des dispositions concernant la formation professionnelle et l'apprentissage figurent dans le chapitre 3 de la convention collective nationale.

Article 8.2 | *Protection sociale des salariés d'exécution*

Les salariés non assimilés cadres bénéficient :

- de la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) prévu à l'article 6.7 du présent accord ;
- des garanties de prévoyance et d'une assurance complémentaire santé prévue par les dispositions de l'accord départemental du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non-cadres des Bouches-du-Rhône, conformément et dans les conditions prévues par cet accord. L'accord départemental du 4 décembre 2015 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention (annexe 1) ;
- d'une retraite complémentaire ;
- d'une retraite supplémentaire dans les conditions prévues par l'accord national du 15 septembre 2021 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises et exploitations agricoles et des CUMA.

Article 8.3 | *Protection sociale des techniciens, agents de maîtrise et cadres*

Les salariés relevant des classifications techniciens et agents de maîtrise et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 2 % du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

Article 9.1 | *Préavis de rupture*

■ Démission :

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé à l'employeur, et n'a pas à être motivée. Le préavis à respecter est :

- pour les salariés d'exécution :
 - 7 jours calendaires si le salarié a moins de 6 mois de présence ;
 - 1 mois de date à date si le salarié a 6 mois et plus de présence ;

- pour les techniciens et agents de maîtrise :
 - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 2 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les cadres :
 - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 3 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence.

■ Licenciement :

Tout licenciement respecte les procédures en vigueur, et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis pour le salarié ayant :

- salariés d'exécution :
 - 1 mois de date à date si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 2 mois de date à date si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise :
 - 1 mois si le salarié a moins de 2 ans de présence ;
 - 3 mois si le salarié a plus de 2 ans de présence ;
- pour les cadres :
 - 3 mois quelle que soit la durée de présence.

■ Heures pour recherche d'emploi :

Salariés d'exécution

Conformément à l'article 9.4 de la convention collective nationale, à défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement une absence rémunérée de 4 heures par mois, pour recherche d'emploi aux salariés d'exécution.

Techniciens, agents de maîtrise et cadres

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi sur le territoire (entretien d'embauche souvent plus éloigné et plus long que pour un salarié d'exécution), le salarié TAM ou cadre aura droit à 1/2 journée d'absence par semaine de préavis pour recherche d'emploi. Cette absence ne sera payée qu'en cas de licenciement. Ces demi-journées pourront être cumulées par accord entre les parties.

Article 9.2 | Indemnités de rupture

Le salarié qui quitte l'entreprise a droit aux indemnités de rupture prévue par la convention collective nationale ou à défaut par les dispositions légales et réglementaires du code du travail portant sur la procédure de rupture concernée. »

Article 4 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du second mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Aix-en-Provence, le 13 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8415** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS
SYLVICULTEURS**
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(11 mars 2016)

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,
Journal officiel du 7 avril 2017)

Avenant n° 3 du 18 octobre 2023

NOR : AGRS2497055M

IDCC : 7025, 8415

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

Entrepreneurs des territoires Lorraine ;
Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ;
Syndicat forestiers privés de la Meuse ;
Syndicat forestiers privés de la Moselle ;
Syndicat forestiers privés des Vosges,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FO ;**
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;
Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant territorial fait suite à la modification du champ d'application de la convention collective du 11 mars 2016 – IDCC 8415 - intervenue par la signature de l'avenant n° 7 en date du 12 avril 2022.

De plus, par les modifications apportées aux articles 9, 16, et 18 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021, il répond aux observations formulées par la sous-commission d'extension du 28 octobre 2021.

Enfin, il introduit l'ajout d'un nouvel article 21 *bis*.

Article 1^{er} | **Modification des articles 9, 16 et 18 de l'avenant n° 1 du 5 août 2021**

L'article 9 est ainsi modifié :

« Article 9 | *Emploi des jeunes travailleurs*

L'âge d'admission aux travaux forestiers est impérativement fixé à 18 ans. L'emploi des jeunes de moins de 18 ans est interdit sur les coupes et sur les machines dangereuses, sous réserve du respect des dispositions prévues par la réglementation sur les apprentis, les stagiaires et les contrats de formation en alternance, et, en tout état de cause, dans le respect des dispositions de l'article R. 715-1 du code rural et de la pêche maritime.

Pour permettre l'affectation à des travaux dangereux, pour les besoins de la formation des jeunes mineurs, l'employeur doit en faire la déclaration préalable à l'inspection du travail, selon les modalités prévues aux articles R. 4153 et suivants du code du travail. Cette déclaration est à renouveler tous les trois ans. »

L'article 16 est ainsi modifié :

« Article 16 | *Équipements de sécurité*

Tous les travailleurs qui évoluent sur un chantier forestier ou sylvicole en activité sont équipés :

- d'un casque de protection de la tête ;
- de gants adaptés ;
- de chaussures ou de bottes de sécurité, adaptées à l'activité ;
- d'un vêtement ou d'un accessoire de couleur vive permettant aux autres opérateurs de les voir.

Toutefois, s'agissant des travaux de sylviculture et lorsque la nature des travaux en cause le justifie, les travailleurs peuvent être dispensés du port du casque.

Par ailleurs, pour les travailleurs utilisant une scie à chaîne ou une débroussailleuse, et indépendamment des équipements de protection individuelle énumérés ci-dessus, les travailleurs sont équipés :

- d'un écran de protection ou de lunettes contre les projections ;
- de protecteurs contre le bruit ;
- d'un pantalon de nature à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

En tout état de cause, les manchons anti-coupures sont obligatoires pour les travaux d'élagage ou assimilés.

Les chaussures et les bottes devront, en outre, être choisies de façon à prévenir les risques de coupure propres à ce type de matériel.

Compte tenu de la reconnaissance de la surdité comme maladie professionnelle et devant les risques d'accidents auditifs résultant d'une exposition prolongée au bruit, les employeurs doivent mettre des protecteurs d'oreilles à la disposition des salariés exposés ; leur port est obligatoire après dépassement des valeurs d'exposition supérieures réglementaires.

Les employeurs doivent fournir aux salariés concernés les équipements de sécurité ainsi que les vêtements de protection adaptés contre la pluie et le froid, apprentis compris. Ils ne peuvent empêcher l'utilisation d'un équipement personnel si celui-ci répond aux normes requises.

Le port des équipements de protection individuelle constitue une obligation pour les salariés dont le non-respect peut entraîner une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. »

L'article 18 est ainsi modifié :

« Article 18 | *Contrat de travail forestier*

Contrat du personnel à la tâche "Contrat de coupe" :

Le contrat de coupe est un contrat obligatoirement passé par écrit.

Le contrat de coupe du bûcheron tâcheron ne comporte pas de période d'essai.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée pour les travaux d'exploitation forestière, répondant aux conditions du 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire un contrat pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Sa conclusion fait obligatoirement l'objet d'un écrit précisant :

- la localisation et l'importance de la coupe ;
- la description des travaux demandés dans le respect des conditions figurant au cahier des charges du vendeur et/ou notifiées par l'exploitant ;
- la date du début des travaux et la date ultime requise pour l'achèvement de ceux-ci, afin de permettre la vidange (dans le respect des clauses générales de l'achat) ;
- les conditions de rémunération ;
- en application du décret n° 2016-1678 du 5 décembre 2016 relatif aux règles d'hygiène et de sécurité sur les chantiers forestiers et sylvicoles, les modalités de détermination de la rémunération du personnel à la tâche sont conçues de manière à ne pas inciter à enfreindre les règles de sécurité ;
- l'obligation du port des équipements de sécurité, sachant que le non-respect de cette obligation constitue une faute justifiant la prise de sanctions disciplinaires ;
- la vérification de l'état des équipements fournis ou utilisés par le bûcheron-tâcheron ;
- la périodicité de comptage des produits réalisés ;
- les mentions de l'article L. 1242-12 du code du travail.

Le contrat de coupe, comme tous les contrats de travail, est nominatif. Si plusieurs salariés travaillent dans la même coupe, il doit être établi autant de contrats que de personnes.

Avant le début des travaux, et en accompagnement du contrat de travail forestier, l'employeur communique au bûcheron tâcheron la fiche de chantier mentionnée à l'article R. 717-78-1 du code rural et de la pêche maritime et toutes informations utiles pour la sécurité en ce qui concerne notamment l'organisation des travaux sur le chantier. »

Article 2 | Ajout d'un article 21 bis à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

« Article 21 bis | Prime de salissure

Un nouveau dispositif d'indemnisation est mis en place pour l'entretien des vêtements et équipements de travail obligatoires.

Ce dispositif prend la forme d'une prime de salissure forfaitaire, versée mensuellement.

Le montant de la prime de salissure est fixé au point A.8 de l'annexe A de l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 pour le personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges. »

Article 3 | Dépôt. Extension

Le présent avenant à l'accord collectif du 1^{er} avril 2021 applicable au personnel des entreprises de travaux forestiers et des forestiers privés des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges sera déposé auprès de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Meurthe et Moselle.

Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Les parties signataires en demandent l'extension à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application.

Article 4 | Date d'application

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

Fait à Nancy, le 18 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8523** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES**
(Pays de la Loire)
(10 février 1987)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

Avenant n° 5 du 18 septembre 2023

NOR : AGRS2497059M

IDCC : 7025, 8523

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

Fransylva des Pays de la Loire ;

Union régionale des entrepreneurs des territoires,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC Agri ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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^{er} 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 accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Article 3 « Garantie maintien de salaire par employeur »

L'article 3 est annulé et remplacé comme suit :

« 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^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

(Voir page suivante.)

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale				

(Voir page suivante.)

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. »

Il est créé un article 3 *bis* rédigé comme suit :

« Article 3 *bis* | 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 ou un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 135 jours ;
- puis 25 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), au-delà de cette période tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté :

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 de trajet 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 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

■ Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté :

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 3 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation :

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Il est déterminé à partir des éléments de rémunération et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

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.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

4. Maintien des prestations :

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemnise le salarié. »

L'article 4 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 4 | *Garantie incapacité permanente de travail*

Les mêmes salariés bénéficient, en cas d'attribution d'une pension d'invalidité des assurances sociales agricoles de catégorie 1, 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail, pour un taux d'incapacité au moins égal à 66,66 %, d'une pension mensuelle incapacité permanente égale à 25 % du 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de mise en invalidité ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, et le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré 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.

Les prestations prévues au présent article sont revalorisées conformément aux dispositions de l'article 5.8 de l'accord national du 15 juin 2008 modifié par avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

Les pensions complémentaires incapacité permanente de travail en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date, continuent à être supportées par l'organisme assureur précédent. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise. Les revalorisations de cette prestation sont effectuées par décision de l'organisme assureur choisi par l'entreprise. »

Le premier paragraphe de la rubrique « Capital décès » de l'article 5 est annulé et remplacé comme suit :

« En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel de référence, et le cas échéant, sur le revenu de remplacement versé et déclaré 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(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable. »

Le premier paragraphe de l'article 7 « Assiette et répartition des cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, le revenu de remplacement versé et déclaré 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, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (tranches A et B). »

L'article 8 est annulé et remplacé comme suit :

« Article 8 | *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 la MSA. Dans cette situation, l'employeur et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'institution 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'employeur et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article 7 "Assiette et répartition des cotisations" de l'accord précité.

Si l'absence est inférieure à un mois civil, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 2 | *Date d'effet*

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | *Formalités de dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Saint-Melaine-sur-Aubance, le 18 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8262** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)

(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

Accord du 27 novembre 2023

relatif au régime de prévoyance des salariés non-cadres

NOR : AGRS2497057M

IDCC : 8262

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 FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération entrepreneurs des territoires EDT de Bourgogne-Franche-Comté,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA ;

CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération FGTA FO ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord collectif des exploitations et entreprises agricoles de la Côte-d'Or, Nièvre et l'Yonne du 21 Novembre 1997, ont souhaité mettre en place un accord autonome définissant le régime de prévoyance pour les salariés non-cadres.

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 sont prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le Décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition

des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres affiliés au régime agricole de protection sociale, des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accoupage, et des parcs zoologiques), 2° et 4° (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime, L. 722-2 1 du code rural et de la pêche maritime, aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de la Côte-d'Or, la Nièvre et l'Yonne.

Article 2 | Bénéficiaires

Toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article précédent sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés non-cadres sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie « rente éducation » pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise.

Sont donc exclus les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Article 3 | Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 | Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié 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^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

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.

(Voir page suivante.)

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

(Voir page suivante.)

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur). La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 5 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, accident ou maladie de la vie privée, tout salarié perçoit en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La rémunération brute mensuelle prise en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celle qui est retenue pour le calcul des indemnités journalières légales, dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié par certificat médical dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne ;
- d'être pris en charge et de donner lieu au versement d'indemnités journalières légales par la Mutualité sociale agricole (MSA). Lorsque le service des indemnités journalières légales prend fin ou est interrompu, le service des indemnités journalières complémentaires prend également fin ou est interrompu.

En tout état de cause, les indemnités journalières dues au titre du présent accord cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent à être versées.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

1. Montant des indemnités journalières complémentaires

Les salariés bénéficient d'une indemnité journalière complémentaire à compter du :

- 1^{er} jour sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- 4^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

L'indemnité journalière complémentaire est égale à :

- pour la « période 1 » correspondant à une période de 90 jours par arrêt de travail : 90 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur ;
- pour la « période 2 » correspondant à la période au-delà des 90 jours par arrêt de travail : 75 % de la rémunération brute comprise entre 1 et 4 fois le plafond de la sécurité sociale (tranches A et B) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré 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. La cotisation afférente à cette période est intégralement à la charge de l'employeur.

2. Modalités d'indemnisation

Les indemnités prévues au paragraphe précédent sont versées et financées suivant les conditions prévues par le contrat d'adhésion conclu avec l'organisme assureur.

Il est précisé que la fraction de cotisation destinée à la couverture d'une part, de l'intégralité des risques d'accident du travail et maladie professionnelle, d'autre part, des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail en cas de maladie et d'accident de la vie privée, est à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par l'organisme assureur sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité sociale agricole par l'organisme gestionnaire et financées par une cotisation « assurance des charges patronales » à la charge exclusive de l'employeur.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées par la caisse de Mutualité sociale agricole conjointement aux indemnités journalières du régime de base.

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

Article 6 | *Garantie incapacité permanente de travail*

En cas d'attribution d'une rente accident de travail au taux d'incapacité au moins égal au 2/3 ou d'une pension d'invalidité des assurances agricoles de catégorie 1, 2 ou 3, le salarié bénéficie d'une pension mensuelle complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole égale à 30 % du douzième des salaires bruts perçus et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les prestations versées au salarié ne peuvent avoir pour effet de porter le total des indemnités nettes à une somme supérieure à la rémunération nette perçue par le salarié.

Le service de la pension mensuelle d'incapacité permanente est ouvert tant que la pension d'invalidité ou la rente accident du travail ou maladies professionnelles du régime de base est servie au salarié.

Le versement cesse définitivement :

- à la date d'attribution de la pension vieillesse du régime de base ;
- au décès du salarié s'il intervient avant la liquidation de la pension de vieillesse.

Article 7 | *Garantie décès*

■ Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

■ Prestations :

1. *Capital Décès*

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

« Enfant » :

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

« Enfant à charge », indépendamment de la position fiscale :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation,
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés à ce titre ;
- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme gestionnaire une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au contractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation « capital décès » est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continus ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS^[1] de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS^[1] de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS^[1] de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme « enfants à charge » :

- les enfants jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous 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,
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement ou service d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu'à leur 26^e anniversaire, en cas d'invalidité équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

La rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

Si l'enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

1. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

2. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

La garantie indemnité funéraire couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l'ayant-droit ;
- d'un fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

Article 8 | Dispositions communes

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

63 % employeur ;

37 % salarié.

b) Évolution ultérieure des cotisations :

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent article du présent accord.

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission mixte ou paritaire décidera, en partenariat avec l'organisme assureur, soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant.

c) Revalorisation des prestations de prévoyance :

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par le conseil d'administration de l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

d) Suspension du contrat de travail :

Suspension du contrat de travail indemnisée :

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 profes-

sionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;

- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article « financement du régime et répartition des cotisations » du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause :

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

e) Dispositif de portabilité des droits :

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

f) Principe de solidarité :

Gestion des fonds résultant de la mise en œuvre du principe de solidarité.

Conformément aux dispositions du présent article, il est institué, dans le cadre du régime de prévoyance, un fonds social qui a pour finalité de mettre en œuvre le principe de solidarité établi par les organisations syndicales et professionnelles agricoles signataires du présent accord.

Le salarié ou ses ayants-droits peuvent constituer une demande d'aide au titre de la solidarité auprès de la « Commission paritaire locale de pilotage du fonds social », telle que définie au paragraphe 1 ci-après.

Afin de simplifier et 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 chargements 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 f.

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 du présent accord, 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 de deux ans, 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 9 | Durée. Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales.

Article 10 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 11 | *Dépôt et extension*

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

Fait à Bretenière, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9712 | EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

Avenant n° 148 du 23 novembre 2023
relatif au régime de prévoyance

NOR : AGRS2497062M

IDCC : 9712

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

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005 à la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire du 1^{er} janvier 1977 (IDCC n° 9712 modifié par l'accord collectif du 21 mai 2021 étendu le 21 décembre 2021), modifié par les avenants n° 112 du 12 mars 2009, n° 125 du 12 avril 2012, n° 133 du 15 janvier 2015, n° 135 du 21 octobre 2015, n° 140 du 4 avril 2017, n° 142 du 29 novembre 2018, l'avenant n° 146 du 10 février 2022 et l'avenant n° 147 du 7 décembre 2022.

Considérant :

- la volonté des partenaires sociaux de mettre à jour le libellé de la catégorie de personnel bénéficiant du régime de prévoyance avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux catégories objectives ; et

- eu égard aux résultats techniques enregistrés par le régime, les parties ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mises à jour

1.1. Bénéficiaires des garanties

Le 1^{er} paragraphe du préambule de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, modifié par l'article 1^{er} de l'avenant n° 112 du 12 mars 2009, puis par l'article 2 paragraphe 1.1 de l'avenant n° 133 du 15 janvier 2015 et en dernier lieu par l'article 1^{er} de l'avenant n° 135 du 21 octobre 2015, est remplacé par le paragraphe suivant :

« Le régime de prévoyance des exploitations agricoles de Saône-et-Loire est applicable à la catégorie "personnel non-cadre". La catégorie "personnel non-cadre" vise le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

1.2. Salaire de référence

La mention « personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 », figurant dans les paragraphes définissant les salaires de référence des garanties du régime de prévoyance (à l'exception de la garantie maintien de salaire) est remplacée par la mention suivante :

« Personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 2 | Modification du taux de cotisation du régime de prévoyance

Il est convenu entre les partenaires sociaux de porter le taux de cotisation à hauteur de 1,50 % de la masse salariale brute totale, au 1^{er} janvier 2024.

La masse salariale brute totale est prise en compte dans la limite de 4 plafonds annuels de la Mutualité sociale agricole.

La répartition du taux contractuel de cotisation devient la suivante :

Garanties	Part employeur	Part salariée	Total
Décès	0,13 %	0,14 %	0,27 %
Maintien de salaire y compris CSP à 40 %	0,65 %	–	0,65 %
Incapacité	–	0,31 %	0,31 %
Invalidité	0,121 %	0,134 %	0,255 %
Fonds de prévention et d'action sociale	0,009 %	0,006 %	0,015 %
Total	0,91 %	0,59 %	1,50 %

Ce taux de cotisation se substitue au tableau de cotisation prévu à l'article 1^{er} de l'avenant n° 147 ayant pris effet au 1^{er} janvier 2023.

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024.

Il est conclu pour une durée indéterminée et s'applique de manière impérative à toutes les exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application du régime de prévoyance ins-

titué par l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, conformément à sa date d'effet, prévue au présent article.

Article 4 | *Extension. Publicité*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique à la DDETS de Saône-et-Loire.

Fait à Mâcon, le 23 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**EXPLOITATIONS AYANT UNE ACTIVITÉ DE CULTURE DE LA VIGNE
(Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort)**

Accord du 2 octobre 2023

relatif au travail à la tâche en viticulture et aux conditions d'emploi

NOR : AGRS2497056M

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de permettre la poursuite de la mise en place du travail à la tâche en viticulture dans les départements de Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort. Cet accord fixe un cadre commun aux différents départements concernés et établit ensuite en annexe I, pour chaque vignoble et/ou département concerné, la liste des travaux pouvant faire l'objet d'un contrat de travail à la tâche.

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de sécuriser les pratiques existantes par la conclusion de cet accord.

Les parties signataires, attachées au développement du travail à la tâche comme forme de relation de travail adaptée à la nature des activités auxquelles elles s'appliquent, entendent promouvoir des emplois stables et la reconnaissance des qualifications requises. En particulier, le volume de travail lié à chacune des tâches définies est fixé pour garantir un travail de qualité, inscrit dans la durée légale de travail appréciée sur l'année.

Cet accord collectif abroge et se substitue intégralement aux dispositions de l'annexe II de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 21 novembre 1997 (IDCC 8262), devenue au 1^{er} avril 2021 accord territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de cinquante (50) salariés dès lors que le présent accord vise à instaurer des mesures applicables à l'ensemble des salariés, et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

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

Le présent accord est applicable aux exploitations ayant une activité de culture de la vigne, qu'elle soit principale ou accessoire, et dont le siège social se situe sur le territoire des départements de Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort, même si les terrains de cultures s'étendent sur des départements limitrophes.

Article 2 | Nature du contrat de travail

Le contrat de travail établi entre l'employeur et le salarié en vue de la réalisation de travaux viticoles est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions légales prévoyant la conclusion de ce type de contrat.

Le contrat de travail doit préciser les travaux à effectuer, sur la base des indications figurant dans les tableaux se rapportant au vignoble concerné, en annexe I du présent accord.

Article 3 | Période de référence

La période de référence pour effectuer l'ensemble des travaux, tels que définis à l'annexe I, dans le vignoble commence le 1^{er} novembre de l'année n pour se terminer le 31 octobre de l'année N + 1.

Article 4 | Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5 | Modalités et préavis de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis est établie conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les modalités de rupture applicables sont celles prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6 | Caractéristiques de la tâche

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface cadastrale pour :

- la Nièvre ;
- l'Yonne ;
- la Côte-d'Or en ce qui concerne la tâche en vignes hautes.

La surface de référence prise en compte pour la tâche est la surface donnant droit à production enregistrée au casier viticole informatisé (CVI) géré par l'administration des douanes pour :

- le Jura ;
- la Côte-d'Or en ce qui concerne la tâche en vignes basses.

Une copie de l'extrait concerné du CVI sera joint, pour les parcelles concernées, au contrat de travail du salarié.

La densité de plantation de référence est mentionnée dans les tableaux figurant en annexe I du présent accord pour chaque vignoble concerné.

EN cas de densité de plantation différente, il convient de calculer les différents temps de travaux selon les surfaces au prorata du nombre de pieds/hectare figurant dans les tableaux annexés au présent accord.

Il est convenu que la superficie de vignes peut varier d'un commun accord écrit entre l'employeur et le salarié, chaque année.

Dans le cas où l'ensemble des travaux obligatoires sont réalisés, un état des lieux de la parcelle sera réalisé chaque année, en début et fin de période de référence telle que définie à l'article 3 du présent accord, et le cas échéant à la fin du contrat.

Cet état des lieux aura pour objectif de définir la qualité de la parcelle ainsi que la densité précise concernée, en constatant le nombre réel de pieds, afin d'ajuster les temps de travaux proportionnellement à la densité constatée. Cet état des lieux fera l'objet d'un écrit signé des deux parties.

Le salarié alerte l'employeur pour signaler tout dégât constaté sur la parcelle.

Tous les travaux doivent être réalisés en temps et saisons convenables, selon les usages de la région et selon les instructions de l'employeur.

En cas de retard ou de mauvaise exécution des tâches confiées, l'employeur pourra utiliser son pouvoir de direction conformément à la réglementation en vigueur.

Les travaux de démontage doivent commencer dès la fin de la chute des feuilles et au plus tard le 1^{er} décembre, sauf accord différent établi entre l'employeur et le salarié.

Selon l'état d'avancement des stades végétatifs et des pratiques culturales de l'entreprise, les dates pourront être modifiées par l'employeur et précisées chaque année au salarié, par tout moyen.

Le salarié assure l'entretien et le remplacement courant des piquets avant le début de la pousse.

Avant de procéder à un traitement sur une parcelle donnée en tâche, l'employeur en informe le salarié et lui communique par écrit le délai de réentrée à respecter en fonction du produit utilisé.

Article 7 | Obligations professionnelles

Le salarié s'engage à porter les équipements de protection individuelle mis à sa disposition par l'employeur.

Il est strictement interdit au salarié de faire travailler, dans les parcelles de vignes données à la tâche, des personnes non titulaires d'un contrat de travail et non déclarées par l'exploitation, y compris les membres de sa famille.

Tout manquement de la part du salarié pourra être constitutif d'une faute pouvant entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement.

Article 8 | Absences du salarié

Conformément aux dispositions applicables en la matière, en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit prévenir son employeur et doit fournir un certificat médical justifiant de cette absence, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures. En cas de prolongation de l'arrêt de travail, il devra transmettre dans les mêmes délais le certificat médical justifiant de cette prolongation.

En cas d'arrêt de travail, la rémunération du salarié est maintenue dans les conditions légales applicables en la matière. En cas de tâche non-réalisée et selon l'état d'avancement des stades végétatifs, l'employeur pourra faire exécuter la tâche par un remplaçant de son choix.

En cas d'absence injustifiée et de tâche non-réalisée dans les conditions prévues au contrat ou exécutée par un remplaçant choisi par l'employeur, la rémunération pourra être recalculée en fonction de la tâche non-réalisée sur une surface donnée et selon les impératifs de la saisonnalité.

Article 9 | Durée du travail

Mentionnée au contrat, elle est fonction des travaux à effectuer et de la surface attribuée au salarié.

En tout état de cause, le contrat doit respecter les durées du travail maximales autorisées.

Lorsque le nombre d'heures annuelles à l'hectare multiplié par la surface totale prévue au contrat est :

- inférieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise = 7 heures), le contrat est réputé établi à temps partiel ;
- égal à 1 607 heures (journée de solidarité comprise = 7 heures), le contrat est réputé établi à temps plein ;
- supérieur à 1 607 heures (journée de solidarité comprise = 7 heures), le contrat est réputé établi à temps plein majoré d'heures supplémentaires conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En cas de cumul d'emplois salariés, le salarié s'engage à ne pas dépasser la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Article 10 | Aménagements de la durée du travail

Le contrat de tâche peut être assorti d'autres travaux complémentaires relevant des activités viti-vinicoles. Le salarié peut effectuer à la demande de l'employeur d'autres types de travaux que ceux énumérés dans les tableaux figurant en annexe I du présent accord, incluant les heures de formation. Cette liste ne correspond pas à une liste exhaustive. Ces travaux sont alors rémunérés au temps réel et font l'objet d'un décompte individuel quotidien précisant les parcelles et les travaux concernés, rendu mensuellement.

Dans le cas de prise de vignes en mauvais état, l'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord écrit les heures nécessaires à la réalisation des travaux de remise en état de la parcelle. En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail sera rédigé.

Le salarié peut effectuer à la demande de l'employeur des heures supplémentaires ou complémentaires sur l'exploitation selon la nature de son contrat dans la limite de la durée maximale du travail. La rémunération de ces heures est définie conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 11 | Organisation du travail

Le salarié est libre de l'organisation de son travail. Il n'a pas l'obligation de se rendre quotidiennement au siège de l'exploitation. Le salarié s'engage à respecter les durées maximales de travail. À la demande expresse de l'employeur, le salarié pourra être amené à travailler exceptionnellement le dimanche ou les jours fériés. En la matière, les dispositions légales et conventionnelles s'appliquent.

Il peut être demandé par l'employeur à son salarié de participer à une ou plusieurs réunions en cours d'année afin de faire le point sur l'avancement des travaux. Dans ce cas, la présence du salarié est obligatoire.

De même, l'employeur se réserve le droit d'intervenir ou de faire intervenir du personnel salarié sur les parcelles qui lui sont confiées dans les cas suivants :

- arrêt maladie ou accident de travail du salarié supérieur à 15 jours calendaires ou perturbant le respect du cycle végétatif de la vigne ;
- en cas d'incident climatique.

Article 12 | Rémunération

Le taux horaire servant de base au calcul du salaire forfaitaire est déterminé par référence à la grille de salaires de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020. Si les travaux comprennent la taille et l'ébourgeonnage et les réparations, l'emploi exercé par le salarié devra être valorisé au minimum à un degré 3 pour le critère technicité, au minimum à un degré 3 pour le critère autonomie et au minimum à un degré 2 du sous-critère respect des normes dans le critère responsabilité. La pesée de l'ensemble des critères classants se fera au sein de chaque entreprise, selon son organisation propre, en respectant ces minima. La rémunération ne pourra pas être inférieure au palier 6 de la classification de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

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

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

Ces minima conventionnels sont résumés dans le tableau ci-après.

Travaux	Pesée minimale critère technicité	Pesée minimale du critère autonomie	Pesée minimale d'un des sous-critères du critère responsabilité
Taille et ébourgeonnage et réparations	Degré 3	Degré 3	Degré 2
Taille ou ébourgeonnage ou réparations	Degré 3	Degré 2	
Autres travaux que taille, ébourgeonnage ou réparations	Degré 2	Degré 2	

Dans tous les cas, l'entreprise devra réaliser la pesée de l'ensemble des cinq critères classants en respectant les minima inscrits dans le tableau ci-dessus.

Le salarié perçoit chaque mois une rémunération. Le salarié perçoit chaque mois une rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail.

À cette rémunération, s'ajoutent l'indemnité de 10 % au titre des congés payés et l'indemnité de 3 % au titre des jours fériés chômés.

Article 13 | Matériel et équipements de travail

L'employeur fournit le matériel et l'équipement nécessaire à l'exécution de la tâche. Le matériel fourni fait l'objet d'une mention sur un document joint au contrat de travail. Ce matériel ne peut être utilisé que sur l'exploitation le mettant à disposition, sauf accord de l'employeur.

À défaut de fourniture par l'employeur du matériel nécessaire à l'exécution de la tâche, le salarié en contrat à durée indéterminée bénéficiera d'un remboursement sur présentation de justificatifs d'une valeur maximale égale à 100 fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail par an pour un contrat réputé établi à temps plein, et au *pro rata temporis* pour un contrat réputé établi à temps partiel. Ce remboursement sera d'une valeur maximale de 40 fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail par an si l'employeur fournit le sécateur électrique.

Chaque année, pour l'achat de vêtements de travail, le salarié pourra bénéficier d'un remboursement sur présentation de justificatifs, d'une valeur maximale égale à 35 fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Les équipements de protection individuelle sont obligatoirement fournis par l'employeur.

Article 14 | Conditions de cumul d'emplois pour un salarié

Le salarié dispose de la possibilité de cumuler son contrat de tâche avec un autre contrat de travail sous réserve d'en informer les employeurs concernés par écrit dans les meilleurs délais et de respecter les durées maximales du travail et les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Article 15 | Dispositions particulières

Des dispositions particulières peuvent être prévues entre l'employeur et le salarié sous réserve qu'elles respectent les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Article 16 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension et dans tous les cas, au plus tard le 1^{er} novembre 2023.

Article 17 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra, à tout moment, être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

La révision de l'accord peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, à condition qu'elles soient représentatives dans le champ d'application du présent accord et qu'elles respectent les dispositions légales et réglementaires (notamment sur le temps du cycle électoral et les qualités de signataires ou d'adhérentes).

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente, qui les réunit dans les trois mois suivants.

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente.

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires, notamment les articles L. 2261-9 à 13 du code du travail.

Article 18 | *Dépôt et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

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

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

Fait à Bretenière, le 2 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Tableaux de correspondance des temps de travaux par vignoble et par département

Vignes basses Côte-d’Or (21)

(Voir page suivante.)

N° d'ordre	Définition des travaux	Nb d'h/ha Base : 10 000 pieds	Total
1	Entretien courant palissage (enlever les agrafes, remonter les fils, réparer les fils, retendre les fils, réparer et refaire les embouts, changer les piquets, réparer les têtes de ligne), entretien des contours (matériel fourni par l'employeur)	30	30
2	Démontage et taille de finition	Guyot total et royat total : 80 Guyot avec prétaillage : 74 Royat avec prétaillage : 60	160 h (total) ou 149 h (Guyot) ou 120 h (Royat)**
	Tirer les bois en andains ou Tirer les bois en tas ou tirer les bois et les brûler à la brouette	Guyot total et royat total : 80 Guyot avec prétaillage : 75 Royat avec prétaillage : 60	
3	Attachage des branches et Entretien des repiquages avec élimination des herbes prises autour des greffes jusqu'à leur entrée en production et entretien des jalons de protection	Guyot : 40 Guyot aux petits fils manuels : 45 Royat : 5 25	65 (Guyot) 70 (Guyot petits fils manuels) 30 (Royat)
4	Ébourgeonnage : 2 passages + dédoublage ou non, selon les consignes de l'employeur, nettoyage des plans américains, et racines au collet Relevage et accolage : 3 passages (1 relevage et 2 accolages), séparation des pieds, mise à la verticale des branches	70 150	220
5	1 ^{er} rognage (écimage manuel) : 10	10	10
Total des travaux obligatoires		485	

N° d'ordre	Définition des travaux	Nb d'h/ha Base : 10 000 pieds	Total
6	Vendanges	Temps réel	** Selon le choix de taille le tâcheron devra rendre 11 h si guyot ou 40 h si royat
7	Rognage : - 2 ^e ; - 3 ^e ; - 4 ^e .	Temps réel	
8	Repiquage	Temps réel	
9	Piochage	Temps réel	
10	Désherbage à dos	Temps réel	
11	Travaux divers et exceptionnels (après intempéries) ou autres travaux viti-vinicoles demandés par l'employeur	Temps réel	
12	Effeillage et vendanges vertes	Temps réel	
13	Flavescence dorée	Temps réel	

Vignes hautes Côte-d'Or (21) et Yonne (89)

Base : 3 300 pieds/ha		
N° d'ordre	Définition des travaux obligatoires	Guyot double (nb d'h/ha)
1	Baisser les fils Vérifier les piquets et embouts selon les consignes, (grouler [= tester] les piquets, remettre les crampons manquants et clous fixes) Décrampillonner et enlever les piquets et embouts cassés mais pas les pointes. Réparer les fils Tendre les fils Option : – 5 heures si toute la parcelle est en piquets fer (sauf embouts)	10

Base : 3 300 pieds/ha		
N° d'ordre	Définition des travaux obligatoires	Guyot double (nb d'h/ha)
2	a) Démontage et taille double-guyot avec pré taillage b) Tirages des sarments et mises en andin pour broyage et nettoyage des fils (vrilles et bout de branches) c) Nettoyage des baguettes Options à la demande de l'employeur : – si tâches décomposées + 5 heures (temps de marche) ; – sortir les vieux bois + 5 heures ; – utilisation d'un andaineur – 5 heures.	a) 30 b) 28 c) 10 Total 68
3	Attachage des branches (baguettes)	20
4	a) Ébourgeonnages (2 passages), dédoubleage et nettoyage des pieds (plans américains, racines aux collets) Entretien des repiquages (taille, marcottes, chaussettes, montage des plans et évasivage) b) premier relevage c) épamprage manuel (nettoyage du pied) Option : Utilisation d'une épampreuse mécanique – 10 heures. Pas de dédoublement de la baguette – 10 heures en guyot double. Pas de dédoublement de la baguette – 5 heures en guyot simple.	a) 40 b) 5 c) 10 Total 55
5	Deuxième et troisième relevage, entretien des repiquages, accolage et nettoyage des pieds Option : – 5 heures si la parcelle est toute en piquet fer (sauf embouts). – 10 heures si écarteurs de piquets.	51
		204

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 000 pieds/ha	Base : 5 000 pieds/ha
Travaux obligatoires			
1	Taille avec sécateur électrique simple arcures	55	45
	Taille avec sécateur électrique doubles arcures	60	50
	Taille avec sécateur électriques en baguettes	55	45
2	Tirage des bois avec broyage sans pré-taille	50	40
	Tirage des bois avec broyage avec pré-taille	45	35
	Tirage des bois avec brûlage sans pré-taille	65	55
3	Liage en une baguette	25	20
	Liage en deux baguettes	30	25
	Liage en 2 courgées	40	30
	Liage en 1 courgée	30	25
4	Ébourgeonnage complet (avec intérieur du pied)	30	25
	Ébourgeonnage partiel (bas du pied)	20	15
5	Relevage avec fil releveur : 1 ^{er} relevage	15	10
	Relevage avec fil releveur : 2 ^e relevage	30	25
	Relevage sans fil releveur : 1 ^{er} relevage	30	25
	Relevage sans fil releveur : 2 ^e relevage	30	25
6	Rognage : 1 ^{er} rognage	10	10
	Rognage : 2 ^e rognage	15	15

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 000 pieds/ha	Base : 5 000 pieds/ha
Travaux complémentaires optionnels			
1	Entretien	Temps réel	Temps réel
2	Vendanges	Temps réel	Temps réel
3	Désherbage	Temps réel	Temps réel

Vignes Nièvre (58)

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 500 à 7000 pieds
Travaux obligatoires		
1	Entretien courant palissage	Nb d'h/ha 15
2	Taille guyot simple	70
3	Tirage des bois en andains	30
4	Tirage et brûlage	50
5	Pilage baguettes	20
6	Ébourgeonnage base du pied de vigne (vigne > 3 ans)	15
	Ébourgeonnage avec dédoublage	30
7	Accolage et serrage	25
Total des travaux obligatoires sans dédoublage		225
Total des travaux obligatoires avec dédoublage		240
Travaux complémentaires optionnels		
	Rognage	Temps réel
	Vendanges	Temps réel
	3 ^e et 4 ^e rognages	Temps réel

N° d'ordre	Définition des travaux	Base : 6 500 à 7000 pieds
	Repiquage	Temps réel
	Piochage	Temps réel
	Désherbage à dos	Temps réel
	Travaux exceptionnels et autres travaux viti-vinicoles	Temps réel
	Effeillage et vendanges vertes	Temps réel
	Heures en régies (vendanges, plantations, éclaircissage, travaux de cave...)	Temps réel

Vignes Yonne (89)

N° d'ordre	Définition des travaux	Guyot simple 7 000 à 10 000 pieds/ha	Guyot double 5 500 à 7 000 pieds/ha	Description des tâches
Travaux obligatoires				
1	Entretien courant du palissage	Nb d'h/ha 20	Nb d'h/ha 20	Test du palissage, comptage, distribution et remplacement, gestion des caches et tuteurs des jeunes plants
	Taillage (sans mécanisation), brûlage ou avec mise en andains	130	160	Taillage avec sécateur manuel
	Taillage (avec mécanisation), brûlage avec repiquages et sevrages	130	160	Sevrage (racines de collet), repiquages (marquage des pieds, accompagnement d'un chauffeur avec une tarière pour l'arrachage, repiquages) baissage des fils, taillage avec sécateur électrique fourni et entretenu par l'employeur (la taille peut s'opérer en une ou deux fois suivant les consignes : pré-taille et finition), brûlage
2	Taillage (avec mécanisation), mise en andains pour broyage avec repiquages et sevrages	110	140	Sevrage (racines de collet), repiquages (marquage des pieds, accompagnement d'un chauffeur avec une tarière pour l'arrachage, repiquages) baissage des fils, taillage avec sécateur électrique fourni et entretenu par l'employeur (la taille peut s'opérer en une ou deux fois suivant les consignes : pré-taille et finition, mise en andains

N° d'ordre	Définition des travaux	Guyot simple 7 000 à 10 000 pieds/ha	Guyot double 5 500 à 7 000 pieds/ha	Description des tâches
3	Baissage (sans mécanisation)	35	70	Baissage manuel
	Baissage (avec mécanisation)	20	30	Baissage avec baissette électrique fournie et entretenue par l'employeur
4	Essoumachage	50	70	Minimum 2 passages : ébourgeonnage de la souche, du vieux bois (charpentes), dédoubleage du crochet, Américains, inclus l'ébourgeonnage des jeunes plants
5	Accolage et serrage	80	80	Minimum 4 passages : 2 relevages, 1 serrage, 1 rentalage, inclus attachage des jeunes plants, inclus le rognage des bouts de treilles
6	Journée Flavescence	1 journée	1 journée	Participation à la prospection Flavescence Dorée (portionnelle à la surface travaillée, maxi 1 journée pour un temps plein)
Total des travaux obligatoires avec brûlage		300	360	
Total des travaux obligatoires avec mise en andains		280	340	
Travaux complémentaires optionnels				
7	Dédoubleage des baguettes	10	10	
8	Rognage	85	85	
	1 ^{er} rognage (écimage)	10	10	
	2 ^e rognage (après accolage)	30	30	
	3 ^e rognage	35	35	
	4 ^e rognage	35	35	
Rognage de finition (fin de campagne)		20	20	Cisaillage uniquement sur les côtés derrière la rogneuse
9	Piochage de l'herbe sous le rang	35	35	Passage derrière les outils inter-ceptions de l'enjambeur, nettoyage autour des pieds et des piquets
10	Vendanges	Temps réel	Temps réel	Heures en régie

Accord régional

**RÉGIME D'ASSURANCE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
POUR LES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET RURAUX**

(Nord – Pas-de-Calais)

(2 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 13 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

Avenant n ° 6 du 14 décembre 2023

NOR : AGRS2497058M

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

Entrepreneurs des territoires du Nord – Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFTD ;

Fédération CFTC Agri ;

Union régionale du syndicat FO Nord – Pas-de-Calais ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer certaines garanties prévues par le régime d'assurance Complémentaire santé instauré par l'accord du 2 juillet 2009 et révisé par ses avenants n° 1 du 21 septembre 2012, n° 2 du 30 juin 2014, n° 3 du 7 septembre 2016, n° 4 du 1^{er} octobre 2018 et n° 5 du 25 octobre 2019.

Aussi, les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé :

Article 1^{er}

L'annexe 1 à l'article 1^{er} « Tableau des garanties », figurant à l'avenant n° 5 du 25 octobre 2019 à l'accord du 2 juillet 2009 sur le régime d'assurance complémentaire santé au bénéfice des

salariés agricoles non cadres des entreprises des travaux agricoles et ruraux du Nord – Pas-de-Calais est abrogé et remplacé, à effet du 1^{er} avril 2024, par le texte suivant :

« Annexe 1 Tableau des garanties

Les pourcentages indiqués dans le tableau ci-après s'appliquent sur le montant servant de base (BR) au régime obligatoire de protection sociale français (RO) sauf mention contraire.

Le cumul des remboursements du régime obligatoire de protection sociale et de l'organisme assureur ne peut excéder le montant des frais réellement engagés (FR).

Les franchises médicales ainsi que la participation forfaitaire (art. L. 160-13 du code de la sécurité sociale) ne pourront donner lieu à remboursement.

Les garanties exprimées en pourcentage de la BR s'entendent part du régime obligatoire de protection sociale non comprise.

(Voir page suivante.)

HOSPITALISATION		PRESTATIONS	
Frais de séjour	conventionné	100 % TM	
	non conventionné	100 % TM	
Honoraires	médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 200 % BR	
	médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	
Actes chirurgicaux	médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM + 200 % BR	
	médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM + 100 % BR	
Forfait journalier hospitalier ⁽¹⁾		100 % FR	
Participation forfaitaire « actes lourds »		100 % TM	
Chambre Particulière y compris Maternité, y compris ambulatoire, par jour		60 Euros	
Frais d'accompagnement tout ayant droit inscrit au contrat, par jour dans la limite par an et par personne assurée de :		50 Euros	
Hospitalisation à l'étranger (RO français ⁽²⁾)		10 Jours	
Hospitalisation à l'étranger (RO français ⁽²⁾)		120 % BR	
LE + MATERNITÉ			
Indemnité de naissance, par maternité		33 % PMSS	
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux	généraliste adhérent à un DPTAM	60 % BR	
	généraliste non adhérent à un DPTAM	40 % BR	
	spécialiste adhérent à un DPTAM	60 % BR	
	spécialiste non adhérent à un DPTAM	40 % BR	
Petite chirurgie et actes de spécialité	adhérent à un DPTAM	60 % BR	
	non adhérent à un DPTAM	40 % BR	
Radiologie et imagerie médicale	adhérent à un DPTAM	40 % BR	
	non adhérent à un DPTAM	100 % TM	
Honoraires paramédicaux	Sage-femmes	60 % BR	
	Autres auxiliaires médicaux	100 % TM	
Analyses et examens de laboratoire		100 % TM	
Participation forfaitaire « actes lourds »		100 % TM	
Forfait patient urgence		100 % TM	
Médicaments, sur prescription	Pharmacie prise en charge par le RO	100 % TM	
	Pharmacie non prise en charge par le RO	NON GARANTI	
	Vaccins non pris en charge par le RO	NON GARANTI	
Matériel médical (hors optique, dentaire et aides auditives)	Prothèses médicales et orthopédiques prises en charge par le RO	60 % BR	
	Petit appareillage médical	60 % BR	
	Grand appareillage médical	60 % BR	
Consultation de psychologue prise en charge par le RO		100 % TM	
Frais de transport du malade en véhicule sanitaire (y compris hospitalisation)		150 % BR	
Médecine Douce : Ostéopathie, Chiropraxie, Acupuncture et Sophrologie, par séance dans la limite par an et par personne assurée de :		40 Euros	
dans la limite par an et par personne assurée de :		4 séances	
Cures thermales prises en charge par le RO (y compris hospitalisation) :			
- Frais d'hospitalisation et actes médicaux	médecin adhérent à un DPTAM	100 % TM	
	médecin non adhérent à un DPTAM	100 % TM	
- Frais supplémentaires hébergement et transport, par an et par personne assurée		NON GARANTI	
AIDES AUDITIVES			
Prise en charge d'une aide auditive par oreille par période de 4 ans			
Équipements 100 % santé ⁽³⁾		Pris en charge dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	
Équipements hors 100 % santé			
Prothèses auditives prises en charge par le RO dans la limite par oreille de :		40 % BR	
		1 700 Euros	
OPTIQUE			
Prise en charge d'un équipement (une monture et deux verres) par période de deux ans pour les adultes et enfants de 16 ans et plus (sauf évolution de la vue, un par an, et sauf situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés, sans délai) ⁽⁴⁾			
Équipement 100 % santé ⁽³⁾		Pris en charge dans la limite des Prix Limites de Vente (PLV)	
Équipements hors 100 % santé (dont maximum 100 € pour la monture) :			
Équipement optique : 1 monture et 2 verres		Adulte	Enfant
- Verres simples		350 Euros	350 Euros
- Verres mixtes simple-complexe		390 Euros	400 Euros
- Verres mixtes simple-très complexe		395 Euros	400 Euros
- Verres complexes		410 Euros	480 Euros
- Verres mixtes complexe-très complexe		415 Euros	480 Euros
- Verres très complexes		430 Euros	480 Euros
Lentilles prescrites prises en charge ou non par le RO, par an et par personne assurée		100 % TM + 150 Euros	

DENTAIRE		PRESTATIONS
Soins et prothèses 100 % santé ⁽³⁾		Pris en charge dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (HLF)
Soins et prothèses hors 100 % santé :		
- Soins		100 % TM
- Inlays / Onlays		100 % TM + 150 % BR
- Prothèses et inlay-cores pris en charge par le RO		550 % BR
Implantologie dentaire, par implant dans la limite par an et par personne assurée de :		450 Euros
Parodontologie, par an et par personne assurée		2 implants
Orthodontie	prise en charge par le RO	300 Euros
	non prise en charge par le RO, par an et par personne assurée	250 % BR
	dans la limite de 3 ans	580 Euros
PRÉVENTION ET SANTÉ AU QUOTIDIEN		
Actes et prestations de prévention pris en charge par le RO		INCLUS

- 1 Cette prestation concerne uniquement le forfait hospitalier facturé par les établissements de santé, et non pas celui facturé par les établissements médico-sociaux
- 2 En cas d'hospitalisation dans un pays étranger (autre qu'un état membre de l'Union européenne ou de l'Association européenne de libre-échange), la prise en charge des frais de séjour par l'assureur sera en tout état de cause limitée aux bases indiquées.
- 3 Tels que définis réglementairement et visés à l'article R. 871-2 du code de la Sécurité sociale
- 4 Conformément aux planchers et plafonds prévus aux articles D.911-1 et R.871-2 du code de la sécurité sociale récemment modifiés et figurant ci-après

a) équipement à : - verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	Minimum : 100 € Maximum : 420 € dont 100 € au maximum pour la monture
b) équipement comportant 1 verre mentionné au a) et 1 verre mentionné au c)	Minimum : 150 € - Maximum : 560 € dont 100 € au maximum pour la monture
c) équipement à : - verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries	Minimum : 200 € Maximum : 700 € dont 100 € au maximum pour la monture
d) équipement comportant 1 verre mentionné au a) et 1 verre mentionné au f)	Minimum : 150 € - Maximum : 610 € dont 100 € au maximum pour la monture
e) équipement comportant 1 verre mentionné au c) et 1 verre mentionné au f)	Minimum : 200 € - Maximum : 750 € dont 100 € au maximum pour la monture
f) équipement à : - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries	Minimum : 200 € Maximum : 800 € dont 100 € au maximum pour la monture

Commentaires annexes

Limitations liées à l'optique

Lunettes : Prise en charge d'un équipement (une monture et deux verres) par période de deux (2) ans pour les adultes et enfants de seize (16) ans et plus (sauf évolution de la vue, un par an, et sauf situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés, sans délai). Prise en charge d'un équipement par période d'un (1) an pour les enfants de moins de seize (16) ans et par période de six (6) mois pour les enfants jusqu'à six (6) ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur ; et sans délai pour les enfants de moins de seize (16) ans en cas d'évolution de la vue ou situation médicale particulière entrant dans la liste des cas de renouvellements anticipés autorisés. Les cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu, notamment en cas d'évolution de la vue, figurent dans la liste mentionnée à l'article L. 165-1 du code de la sécurité sociale.

Définitions des verres simples, complexes et très complexes

Verres simples : Verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries ; verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.

Verres complexes : Verres unifocaux qui ne font pas partie des verres simples ; verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries ; verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme sphère + cylindre est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.

Verres très complexes : Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques qui ne font pas partie des verres complexes.

Définitions des abréviations

BR : Base de remboursement du RO.

DPTAM : Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée qui comprennent l'OPTAM (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée) et l'OPTAM-CO (Option Pratique Tarifaire Maîtrisée-Chirurgie et Obstétrique).

FR : Frais réellement engagés par la personne assurée sous déduction du remboursement du RO.

TM : Ticket modérateur

RO : Régime obligatoire de protection sociale

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale, soit 3 864 € pour l'année 2024.

Article 2 | *Entrée en vigueur. Extension*

Le présent avenant prend effet le 1^{er} avril 2024.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord du 2 juillet 2009.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 14 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240160-000424

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
