



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

2024-27

6 juillet 2024

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2024-27 du 6 juillet 2024

Ministère du travail, de la santé et des solidarités	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	84

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-27 du 6 juillet 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 843 Boulangerie-pâtisserie-artisanale (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 17 du 2 mai 2024 aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 relatif à la grille des salaires au 1 ^{er} juillet 2024	5
IDCC 1000 Avocat. Personnel : avenant n° 135 du 24 mai 2024 à l'accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle	7
IDCC 1147 Médicaux-cabinets : avenant n° 91 du 18 avril 2024 relatif à la prévoyance ..	10
IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportation : avenant n° 12 du 17 mai 2024 relatif à la grille des salaires conventionnels de l'annexe particulière « légumes frais prêt à l'emploi »	13
IDCC 1612 Essais-réceptions. Personnel navigant : avenant n° 8 du 7 mai 2024 relatif au contrat de travail.....	15
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 11 juin 2024 à l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime de frais de santé	26
IDCC 2148 Télécommunications : avenant du 24 mai 2024 à l'accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2024-2026.....	32
IDCC 2205 Notariat : accord du 23 mai 2024 relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1 ^{er} juillet 2024	34
IDCC 2328 Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe) : accord du 24 mai 2024 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} mai 2024.....	41
IDCC 2328-3144 Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe) : avenant du 24 mai 2024 relatif aux salaires et aux primes.....	43
IDCC 2511 Sport : avenant n° 203 du 18 juin 2024 relatif à la prévoyance (art. 10.1 de la convention collective).....	45
IDCC 2691 Enseignement privé indépendant : avenant n° 61 du 24 mai 2024 relatif à la négociation annuelle obligatoire	47
IDCC 3144 Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe) : accord du 24 mai 2024 relatif aux salaires au 1 ^{er} mai 2024	55
IDCC 3224 Papiers-cartons-distribution : accord du 4 juin 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire.....	56

IDCC 3248 Métallurgie (Vaucluse) : accord du 15 avril 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2024.....	59
IDCC 3248 Métallurgie (Var) : accord du 15 avril 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2024	63
IDCC 3248 Métallurgie (Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence) : accord du 15 avril 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} avril 2024.....	67
IDCC 3248 Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 7 juin 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté	71

Accord(s) professionnel(s)

Sanitaire, social et médico-social : accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale	73
Sanitaire, social et médico-social : accord du 4 juin 2024 relatif aux modalités de la négociation pour la construction d'une convention collective unique étendue (CCUE).....	77

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 17 du 2 mai 2024

aux accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012
relatif à la grille des salaires au 1^{er} juillet 2024
(Bouches-du-Rhône)

NOR : ASET2450618M

IDCC : 843

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

GDMABBPBR ;

NSABBP BR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu de l'avenant n° 10 du 10 mars 2020 ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 | Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 30 avril 2024, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 grille des salaires.

Article 3 | Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, défini par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1^{er} juillet 2024.

a) Personnel de fabrication

Coefficient 155	12,18 €
Coefficient 160	12,29 €
Coefficient 165	12,41 €
Coefficient 170	12,55 €
Coefficient 175	12,65 €
Coefficient 180	12,74 €
Coefficient 185	13,34 €
Coefficient 190	13,53 €
Coefficient 195	13,66 €
Coefficient 240	14,68 €

b) Personnel de vente

Coefficient 155	12,18 €
Coefficient 160	12,29 €
Coefficient 165	12,41 €
Coefficient 170	12,55 €
Coefficient 175	12,65 €
Coefficient 180	12,74 €
Coefficient 185	13,34 €
Coefficient 190	13,53 €

c) Personnel de service

Coefficient 155	12,18 €
Coefficient 160	12,29 €
Coefficient 170	12,55 €

Article 4

Cet avenant prendra effet, dès son extension et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

Fait à Marseille, le 2 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant n° 135 du 24 mai 2024

à l'accord du 29 novembre 2019
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2450606M

IDCC : 1000

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

FNUJA ;

UPSA ;

SAF ;

ABF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Étant rappelé ce qui suit,

Par l'accord de branche du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle, les parties signataires ont convenu de renforcer leur politique de branche en matière de formation professionnelle. L'accord précité s'inscrit dans les préconisations de l'article L. 2253-1, 4° du code du travail, qui rappelle la légitimité de la branche professionnelle en la matière. Il tient compte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'accord précité n'ayant pas distingué dans ses modalités pratiques selon qu'il s'agissait de formations courtes ou longues tel que notamment un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou toute autre formation de longue durée, le présent avenant vient confirmer l'intention initiale des parties.

En outre, il est confirmé le constat d'une forte demande des salariés des cabinets d'avocats pour suivre les formations longues afin d'évoluer en termes de carrière.

Au regard du secteur des cabinets d'avocats, il est impérieux de faciliter l'accès à la formation professionnelle des salariés en leur permettant de suivre les actions de développement des compétences pendant ou en dehors du temps de travail et en toute autonomie.

Soucieuse de promouvoir la promotion sociale et l'accès à la formation professionnelle, la branche professionnelle des cabinets d'avocats a souhaité préciser et renforcer les possibilités d'accès à la formation au personnel salarié des cabinets d'avocats.

À cette fin, les partenaires sociaux ont exprimé le souhait que les formations longues puissent continuer à être prises en charge hors temps de travail au titre des fonds relevant notamment du plan de compétence ou de la contribution conventionnelle de la branche, et ce, au bénéfice des salariés.

Ainsi, en application de l'article L. 6321-6 du code du travail, les parties signataires ont conclu le présent avenant précisant et modifiant l'article 4.1 de l'accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.

Article 1^{er} | *Nouvel article 4.1 de l'accord du 29 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle*

À l'article 4.1 de l'accord du 29 novembre 2019, se substitue à l'article 4.1 modifié ci-après :

« Article 4.1 | *La réalisation de l'action de formation hors temps de travail*

Au regard des contraintes organisationnelles des entreprises de la branche, les parties signataires décident de confier à la CPNEFP le soin de déterminer les actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, conformément à l'article L. 6321-6 du code du travail.

Ces actions de formation pourront se dérouler, suivant le cas et quel que soit l'effectif de l'entreprise, en tout ou partie, hors du temps de travail :

- pour les formations dont la durée est inférieure à 400 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans la limite de 150 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 400 heures et inférieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 200 heures par année civile ;
- pour les formations dont la durée est égale ou supérieure à 500 heures, elles pourront se dérouler, hors temps de travail, dans une limite de 250 heures par année civile ;
- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, la durée des formations hors temps de travail pourra se dérouler dans une limite de 15 % du forfait.

La CPNEFP étudiera, pour ces actions de formation, les voies et moyens pour adapter l'offre de formation afin de faciliter les départs en formation.

En contrepartie de la réalisation d'une action de formation, en tout ou partie, hors du temps de travail, la CPNEFP définira, en lien avec l'opérateur de compétences (OPCO) et sur les fonds de l'OPCO, pour la branche, les modalités de prise en charge des coûts pédagogiques de l'action de formation, ainsi que des frais annexes (frais de garde, transport, hébergement et repas).

L'ensemble des éléments ci-dessus fait l'objet d'un accord formalisé entre l'employeur et le salarié. Ce document comporte également les engagements souscrits par l'employeur en matière de reconnaissance de la formation suivie par le salarié.

Les parties signataires mandatent la CPNEFP afin d'établir et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle de convention permettant de recueillir cet accord. »

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

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entités de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective des salariés des cabinets d'avocat, quel que soit leur effectif.

Au regard du nouvel article 4.1 du présent avenant, l'alinéa 4 de l'article 7.2 de l'accord du 29 novembre 2019 est devenu sans objet. Il est en conséquence abrogé, au même titre que toute autre disposition éventuelle de l'accord du 29 novembre 2019 qui serait contraire au présent avenant.

Article 3 | Dispositions transitoires

Pour les actions de formation passées, en cours, ou en cours d'instruction par les instances compétentes tel que l'OPCO notamment, les stipulations du présent avenant confirment, en tant que de besoin, la validité des formations suivies en dehors du temps de travail selon les modalités prévues à l'article 1^{er} du présent avenant.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Article 6 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 24 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 91 du 18 avril 2024
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2450615M

IDCC : 1147

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

CSMF ;

FMF ;

SML ;

MG France ;

Avenir SPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS-CFDT ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux est relatif au régime de prévoyance tel que prévu par l'article 44 de la convention collective et à l'annexe 1.

Il a pour objet de modifier la définition de l'indice de revalorisation des prestations du régime de prévoyance.

L'article 1^{er} détaille les modifications apportées à cette annexe, rattachée à l'article 44 de la convention collective nationale susvisée.

Article 1^{er} | Plafonnement de l'indice de revalorisation

L'article 7.3 de l'annexe 1, intitulé « Revalorisation des prestations en cours de service » est modifié comme suit :

« Pendant toute la durée de l'adhésion au contrat d'assurance de l'employeur, les prestations relatives au risque arrêt de travail, incapacité temporaire, invalidité permanente, en cours de service au 1^{er} janvier 2024 doivent être revalorisées chaque 1^{er} jan-

vier en fonction de l'évolution de la valeur du point Agirc-Arrco au cours de l'exercice précédent.

Pour les sinistres survenant à compter du 1^{er} janvier 2024, (incapacité temporaire, invalidité permanente et incapacité professionnelle), les prestations seront revalorisées chaque 1^{er} janvier sur la base d'un taux défini annuellement par la commission paritaire. L'indice applicable au 1^{er} janvier N + 1 ne pourra pas dépasser l'évolution de la valeur du point Agirc-Arrco au cours de l'exercice précédent et fera l'objet d'un accord annuel permettant une information à l'ensemble des entités concernées par le champ d'application de l'accord.

En cas de résiliation ou non-renouvellement du contrat d'assurance, les prestations cessent d'être revalorisées par l'organisme assureur quitté et sont maintenues au niveau atteint à la date de résiliation. Le nouvel organisme assureur auquel adhère l'employeur devra assumer les revalorisations futures dans les mêmes conditions que celles définies au présent article. »

L'article 8.11 intitulé « Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité » est modifié comme suit :

Le troisième paragraphe est modifié comme suit :

« En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 6, calculée au premier jour de l'arrêt de travail. Cette base est revalorisée en fonction de la valeur de l'indice de revalorisation tel que défini à l'article 7.3 de l'annexe 1, constatée entre la date de l'arrêt de travail et la date du décès. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et date d'effet du présent avenant

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée indéterminée.

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

Article 4 | Dépôt et extension

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.

Article 5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé selon les règles fixées par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 12 du 17 mai 2024

relatif à la grille des salaires conventionnels de l'annexe particulière
« légumes frais prêt à l'emploi »

NOR : ASET2450605M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été décidé la mise en place d'une nouvelle grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} juin 2024 pour le secteur des légumes frais prêt à l'emploi. Celle-ci est adressée aux pouvoirs publics pour extension au titre de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 17 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille conventionnelle pour l'horaire légal (35 heures/semaine)

Applicable au 1^{er} juin 2024.

Catégorie	Niveau	Échelon	Euros
Ouvrier/employé	I	Échelon 1	1 775,16 €
		Échelon 2	1 776,98 €
		Échelon 3	1 780,03 €
	II	Échelon 1	1 783,08 €
		Échelon 2	1 786,13 €
		Échelon 3	1 788,16 €
	III	Échelon 1	1 798,32 €
		Échelon 2	1 803,40 €
		Échelon 3	1 808,48 €
	IV	Échelon 1	1 823,72 €
		Échelon 2	1 833,88 €
		Échelon 3	1 849,12 €
	V	Échelon 1	1 864,36 €
		Échelon 2	1 884,68 €
		Échelon 3	1 905,00 €
Technicien	VI	Échelon 1	1 945,64 €
		Échelon 2	1 976,12 €
		Échelon 3	2 006,60 €
Agent de maîtrise	VII	Échelon 1	2 087,88 €
		Échelon 2	2 169,16 €
		Échelon 3	2 270,76 €
Cadre	VIII	Échelon 1	2 392,68 €
		Échelon 2	2 433,32 €
		Échelon 3	2 504,44 €
	IX	Échelon 1	2 595,88 €
		Échelon 2	2 641,60 €
	X	Échelon 1	2 799,08 €
		Échelon 2	2 844,80 €
	XI	Échelon 1	3 002,28 €
		Échelon 2	3 048,00 €

Brochure n° 3259 | Convention collective nationale

IDCC : 1612 | **TRAVAIL AÉRIEN**
(Personnel navigant des essais et réceptions)

Avenant n° 8 du 7 mai 2024
relatif au contrat de travail

NOR : ASET2450617M
IDCC : 1612

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :
GIFAS,
d’une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
SNPNAC,
d’autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)
	<p>A été réalisé l’accord ci-après valant avenant :</p> <p>Compte tenu du changement de l’application de la nouvelle convention collective de la métallurgie à partir du 1^{er} janvier 2024, il est convenu entre les signataires du présent avenant :</p> <ul style="list-style-type: none">– que les termes « convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie » sont remplacés par les termes « convention collective nationale de la métallurgie » ;– que les termes « de l’évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres UIMM » sont remplacés par les termes « de l’évolution moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi cadre tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie ». <p>Ces modifications seront apportées dans le corps du texte intégral de la convention collective du personnel navigant des essais et réception.</p> <p>Les autres modifications portent sur les articles ci-après :</p>

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>II. Conclusion et modification du contrat de travail</p> <p>Article 7 Période d'essai</p> <p>(Modifié par avenant du 1^{er} mai 2018)</p> <p>La période d'essai est conforme à celle définie dans la convention UIMM.</p>	<p>II. Conclusion et modification du contrat de travail</p> <p>Article 7 Période d'essai</p> <p>(Modifié par avenants du 1^{er} mai 2018 et du 7 mai 2024)</p> <p>Objet de la période d'essai</p> <p><i>Conformément à l'article L. 1221-20 du code du travail, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.</i></p> <p><i>En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique à ces périodes, calculées en jours civils.</i></p> <p>Existence de la période d'essai</p> <p><i>En application de l'article L. 1221-23 du code du travail, la période d'essai figure expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.</i></p> <p><i>À défaut, le contrat de travail ne comporte pas de période d'essai.</i></p> <p><i>Par accord écrit entre les parties, la durée de la période d'essai peut être réduite au cours de son exécution.</i></p> <p>Durée de la période d'essai</p> <p><i>La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément aux dispositions législatives en vigueur.</i></p> <p><i>La durée de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée est au plus égale à 4 mois, renouvelable une fois pour une durée maximale totale de 6 mois.</i></p> <p>Renouvellement de la période d'essai</p> <p><i>La période d'essai du contrat à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, à condition que cette possibilité ait été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail et que le renouvellement fasse l'objet d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période d'essai initiale.</i></p> <p><i>Conformément aux dispositions législatives en vigueur, la période d'essai du contrat à durée déterminée n'est pas renouvelable.</i></p> <p>Rupture de la période d'essai : durée du délai de prévenance et exécution</p> <p><i>La durée du délai de prévenance et son exécution en cas de rupture de la période d'essai sont fixées conformément aux dispositions législatives en vigueur.</i></p>

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>V. Rémunération</p> <p>Article 19 Traitement fixe mensuel. Primes de vol</p> <p>(Modifié par avenant du 1^{er} mai 2018)</p> <p>La rémunération du PNE comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un traitement fixe mensuel ; – des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction. <p>19.1. Traitement fixe mensuel</p> <p>19.1.1. Le traitement fixe mensuel est un forfait indépendant de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pour les autres personnels.</p> <p>Les PNE bénéficient des augmentations générales et individuelles dans les mêmes conditions que les autres personnels cadres de leur entreprise.</p> <p>19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau en annexe 1.</p> <p>Grille des planchers de traitement fixe mensuel</p> <p>Valeur au 1^{er} janvier 2018</p> <p>Annexe 1</p> <p>Ces traitements minimaux du tableau de l'annexe 1 suivent l'évolution de la valeur du point représentant l'évolution du traitement minimal annuel déterminé en annexe à la convention UIMM.</p> <p>Dans le cas où le barème du traitement minimal annuel applicable au 1^{er} janvier de l'année « n » ne serait pas publié par l'UIMM, la commission paritaire visée à l'article 28 se réunit pour fixer, avant le 31 mars de la même année, un coefficient d'évolution des traitements minimaux.</p>	<p>V. Rémunération</p> <p>Article 19 Traitement fixe mensuel. Primes de vol</p> <p><i>(Modifié par avenants du 1^{er} mai 2018 et du 7 mai 2024)</i></p> <p>La rémunération du PNE comporte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un traitement fixe mensuel ; – des primes de vol représentatives, entre autres, de la responsabilité et des risques attachés à la fonction. <p>19.1. Traitement fixe mensuel</p> <p>19.1.1. Inchangé</p> <p>19.1.2. Leur traitement ne peut être inférieur aux minima du tableau en annexe 1.</p> <p>Grille des planchers de traitement fixe mensuel</p> <p>Valeur au 1^{er} janvier 2024</p> <p>Annexe 1</p> <p><i>Ces traitements minimaux du tableau de l'annexe 1 suivent l'évolution moyenne des SMH conventionnels des classes emploi cadre déterminés par la convention collective nationale de la métallurgie.</i></p> <p>Dans le cas où le barème du traitement minimal annuel applicable au 1^{er} janvier de l'année « n » ne serait pas publié par l'UIMM, la commission paritaire visée à l'article 28 se réunit pour fixer, avant le 31 mars de la même année, un coefficient d'évolution des traitements minimaux.</p> <p>Les autres articles 19.1.3 et 19.2 restent inchangés.</p>
<p>VI. Rupture du contrat de travail</p> <p>Article 22 Préavis</p> <p>(Modifié par avenant du 1^{er} mai 2018)</p> <p>Pendant la période de préavis, et sauf cas d'inaptitude physique, le travail aérien mensuel effectué par le PNE doit rester égal à la moyenne de celui demandé pendant la même période aux membres du PN de l'entreprise.</p> <p>En cas d'inaptitude physique reconnue par le CEMPN, puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au PNE déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.</p>	<p>VI. Rupture du contrat de travail</p> <p>Article 22 Préavis. <i>Règles communes</i></p> <p><i>(Modifié par avenants du 1^{er} mai 2018 et du 7 mai 2024)</i></p> <p>§ 1 inchangé</p> <p>§ 2 inchangé</p>

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)																			
L'employeur peut dispenser le PNE d'effectuer le préavis, mais dans ce cas, il doit lui verser immédiatement et en une seule fois une indemnité compensatrice de délai-congé, calculée, pour la durée totale du préavis, sur la base du SGMM calculé à la date de son départ.	<p>L'employeur peut dispenser le PNE d'effectuer le préavis, mais dans ce cas, il doit lui verser immédiatement et en une seule fois une indemnité compensatrice pour la durée totale du préavis, établie sur la base du SGMM calculé à la date de son départ.</p> <p><i>Lorsque l'inexécution du préavis est décidée d'un commun accord entre les parties, aucune indemnité compensatrice de préavis n'est due par l'une ou l'autre des parties et le contrat de travail est rompu à la date convenue entre les parties.</i></p> <p>22.1. Préavis dans le cadre d'une démission</p> <p><i>Sous réserve des exceptions prévues par les dispositions législatives, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure à 3 mois calendaires.</i></p> <p><i>La date de notification à l'employeur de la démission fixe le point de départ du préavis.</i></p> <p><i>En cas de non-respect par le salarié de son préavis, tel que visé à l'article 22.1, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.</i></p> <p>22.2. Préavis dans la cadre d'un licenciement</p> <p><i>Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave ou lourde, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :</i></p> <table><tr><th>Ancienneté du salarié</th><th>Âge du salarié</th><th>Durée du préavis</th></tr><tr><td><i>Inférieure à 2 ans</i></td><td><i>Tout âge</i></td><td><i>1 mois calendaire</i></td></tr><tr><td><i>Au moins égale à 2 ans</i></td><td><i>Tout âge</i></td><td><i>2 mois calendaires</i></td></tr><tr><td rowspan="3"><i>Au moins égale à 3 ans</i></td><td><i>Moins de 50 ans</i></td><td><i>3 mois calendaires</i></td></tr><tr><td><i>50 ans à moins de 55 ans</i></td><td><i>4 mois calendaires</i></td></tr><tr><td><i>Au moins 55 ans</i></td><td><i>6 mois calendaires</i></td></tr><tr><td><i>Au moins égale à 5 ans</i></td><td><i>50 ans à moins de 55 ans</i></td><td><i>6 mois calendaires</i></td></tr></table> <p><i>Pour la détermination de la durée du préavis fixée ci-dessus, l'ancienneté et l'âge du salarié sont appréciés à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de licencier le salarié. La date de notification au salarié du licenciement fixe le point de départ du préavis.</i></p>	Ancienneté du salarié	Âge du salarié	Durée du préavis	<i>Inférieure à 2 ans</i>	<i>Tout âge</i>	<i>1 mois calendaire</i>	<i>Au moins égale à 2 ans</i>	<i>Tout âge</i>	<i>2 mois calendaires</i>	<i>Au moins égale à 3 ans</i>	<i>Moins de 50 ans</i>	<i>3 mois calendaires</i>	<i>50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>4 mois calendaires</i>	<i>Au moins 55 ans</i>	<i>6 mois calendaires</i>	<i>Au moins égale à 5 ans</i>	<i>50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>6 mois calendaires</i>
Ancienneté du salarié	Âge du salarié	Durée du préavis																		
<i>Inférieure à 2 ans</i>	<i>Tout âge</i>	<i>1 mois calendaire</i>																		
<i>Au moins égale à 2 ans</i>	<i>Tout âge</i>	<i>2 mois calendaires</i>																		
<i>Au moins égale à 3 ans</i>	<i>Moins de 50 ans</i>	<i>3 mois calendaires</i>																		
	<i>50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>4 mois calendaires</i>																		
	<i>Au moins 55 ans</i>	<i>6 mois calendaires</i>																		
<i>Au moins égale à 5 ans</i>	<i>50 ans à moins de 55 ans</i>	<i>6 mois calendaires</i>																		

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)												
	<p><i>En cas de non-respect de son préavis, tel que visé à l'article 22.2 de la présente convention, le salarié doit à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis.</i></p> <p><i>Le salarié ayant exécuté au moins la moitié de la durée du préavis prévue à l'article 22.2 de la présente convention n'est pas tenu d'exécuter le préavis restant à courir s'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant son expiration.</i></p> <p><i>Ce droit est soumis au respect d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires. Dans ce cas, il n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis prévue au premier alinéa.</i></p> <p><i>L'alinéa précédent s'applique sous réserve des dispositions particulières prévues pour le préavis applicable en matière de licenciement pour motif économique.</i></p> <p>22.3. Préavis dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite</p> <p><i>En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter à l'égard de l'employeur, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :</i></p> <table><tr><th>Ancienneté du salarié</th><th>Durée du préavis</th></tr><tr><td><i>Inférieure à 2 ans</i></td><td><i>1 mois calendaire</i></td></tr><tr><td><i>Au moins égale à 2 ans</i></td><td><i>2 mois calendaires</i></td></tr></table> <p><i>Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle le salarié a manifesté la volonté de quitter l'entreprise dans le cadre d'un départ volontaire à la retraite.</i></p> <p><i>La date de notification à l'employeur du départ volontaire à la retraite fixe le point de départ du préavis.</i></p> <p>22.4. Préavis dans le cadre d'une mise à la retraite</p> <p><i>En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte à l'égard du salarié, sauf accord entre les parties, un préavis dont la durée ne peut être inférieure aux durées fixées ci-après :</i></p> <table><tr><th>Ancienneté du salarié</th><th>Durée du préavis</th></tr><tr><td><i>Inférieure à 2 ans</i></td><td><i>1 mois calendaire</i></td></tr><tr><td><i>Au moins égale à 2 ans</i></td><td><i>2 mois calendaires</i></td></tr></table> <p><i>Pour la détermination de la durée du préavis fixée dans le tableau ci-dessus, l'ancienneté est appréciée à la date à laquelle l'employeur a manifesté la volonté de mettre le salarié à la retraite.</i></p>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	<i>Inférieure à 2 ans</i>	<i>1 mois calendaire</i>	<i>Au moins égale à 2 ans</i>	<i>2 mois calendaires</i>	Ancienneté du salarié	Durée du préavis	<i>Inférieure à 2 ans</i>	<i>1 mois calendaire</i>	<i>Au moins égale à 2 ans</i>	<i>2 mois calendaires</i>
Ancienneté du salarié	Durée du préavis												
<i>Inférieure à 2 ans</i>	<i>1 mois calendaire</i>												
<i>Au moins égale à 2 ans</i>	<i>2 mois calendaires</i>												
Ancienneté du salarié	Durée du préavis												
<i>Inférieure à 2 ans</i>	<i>1 mois calendaire</i>												
<i>Au moins égale à 2 ans</i>	<i>2 mois calendaires</i>												

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)
	<p><i>La date de notification au salarié de la mise à la retraite fixe le point de départ du préavis.</i></p> <p><i>22.5. Préavis dans le cadre d'un licenciement pour motif économique</i></p> <p><i>Sauf s'il bénéficie d'un congé de reclassement ou d'un contrat de sécurisation professionnelle, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficie d'une réduction de la durée de son préavis s'il justifie de la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Dans ce cas, le salarié n'est pas redevable de l'indemnité compensatrice de préavis, et le contrat prend alors fin au plus tard la veille du premier jour d'exécution du nouveau contrat de travail.</i></p> <p><i>22.6. Préavis dans le cadre d'une inaptitude</i></p> <p><i>En cas d'inaptitude physique reconnue par le CEMPN puis éventuellement par le conseil médical de l'aéronautique civile, et en l'absence d'arrêt de travail, l'employeur peut confier au PNE déclaré inapte au travail aérien des tâches à effectuer pendant la durée de son préavis.</i></p>
<p>Article 23 Inaptitude physique définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile</p> <p>(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006 et du 1^{er} mai 2018)</p> <p>Le PNE est reclassé dans un emploi au sol, sans diminution du traitement fixe mensuel au moment de son reclassement. Celui-ci s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau ci-après), et donne lieu à un avenant au contrat de travail. Il est entendu que le PNE peut refuser ce reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.</p> <p>Dans le cas d'un CDD, le reclassement est aussi proposé pour la durée restante du contrat CDD au moment de la perte d'aptitude.</p>	<p>Article 23 <i>Reclassement au sol consécutif à une déclaration d'inaptitude définitive prononcée par le conseil médical de l'aéronautique civile</i></p> <p><i>(Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006, du 1^{er} mai 2018 et du 7 mai 2024)</i></p> <p><i>Conformément aux dispositions en vigueur, le salarié PNE bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé par les médecins aéromédicaux qui déterminent son aptitude physique et mentale à exercer ses fonctions de navigant.</i></p> <p><i>L'état de santé du PNE peut conduire le médecin aéromédical à prononcer à son égard une inaptitude physique et/ou mentale à ses activités en vol.</i></p> <p><i>Cette inaptitude est examinée par le pôle médical du personnel navigant (DSAC/PN/MED).</i></p> <p><i>Une décision d'inaptitude médicale définitive est du ressort du conseil médical de l'aéronautique civile (CMAC).</i></p> <p><i>Conformément aux articles L. 1226-2 et suivants et L. 1226-10 et suivants du code du travail, hormis le cas où l'avis d'inaptitude emporte dispense de l'obligation de reclassement, lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail dans les conditions prévues à l'article L. 4624-4 du code du travail, l'employeur recherche un autre emploi, approprié aux capacités du salarié déclaré inapte.</i></p> <p><i>Lorsque le PNE est reclassé au sol consécutivement à une inaptitude définitive à ses fonctions de navigant, le statut collectif issu de la convention collective nationale de la métallurgie se substituera entièrement aux dispositions de la présente convention.</i></p>

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)																																						
	<p><i>Ainsi, lorsque le reclassement au sol sera effectif, le PNE se verra appliquer la classe emploi attachée à son nouveau poste telle que définie par la classification de la convention collective nationale de la métallurgie sans que cette classe emploi ne puisse être inférieure à la classe 11.</i></p> <p><i>En cas de désaccord, une conciliation pourra être demandée dans le cadre de l'article 28.2) de la présente convention.</i></p> <p>Ce reclassement s'effectue sans diminution du traitement fixe mensuel tel qu'évalué au moment de son reclassement.</p> <p>Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail.</p> <p>Il est entendu que le PNE peut refuser le ou les postes proposés dans le cadre de la procédure de reclassement. Il est alors licencié suivant les dispositions fixées à l'article 24.</p> <p>Dans le cas d'un CDD, le reclassement est aussi proposé pour la durée restante du CDD au moment de la perte d'aptitude.</p>																																						
Tableau de concordance	<i>Suppression du tableau de concordance.</i>																																						
<table> <tr> <th>Classification</th><th>Position</th></tr> <tr> <td colspan="2">Pilotes d'essais expérimentaux – FTR1</td></tr> <tr> <td>1^{er} échelon</td><td>Cadre III A</td></tr> <tr> <td>2^e échelon</td><td>Cadre III A</td></tr> <tr> <td>3^e échelon</td><td>Cadre III B</td></tr> <tr> <td>4^e échelon</td><td>Cadre III B</td></tr> <tr> <td>5^e échelon</td><td>Cadre III B</td></tr> <tr> <td colspan="2">Pilotes d'essais – FTR2</td></tr> <tr> <td colspan="2">Pilotes de réception</td></tr> <tr> <td colspan="2">Pilotes d'essais d'avions légers</td></tr> <tr> <td>1^{er} échelon</td><td>Cadre II (114)</td></tr> <tr> <td>2^e échelon</td><td>Cadre II (120)</td></tr> <tr> <td>3^e échelon</td><td>Cadre III A</td></tr> <tr> <td>4^e échelon</td><td>Cadre III A</td></tr> <tr> <td>5^e échelon</td><td>Cadre III A</td></tr> <tr> <td colspan="2">Ingénieurs navigants d'essais – LFTE1^[1]</td></tr> <tr> <td>1^{er} échelon</td><td>Cadre II (130)</td></tr> <tr> <td>2^e échelon</td><td>Cadre III A</td></tr> <tr> <td>3^e échelon</td><td>Cadre III A</td></tr> </table>	Classification	Position	Pilotes d'essais expérimentaux – FTR1		1 ^{er} échelon	Cadre III A	2 ^e échelon	Cadre III A	3 ^e échelon	Cadre III B	4 ^e échelon	Cadre III B	5 ^e échelon	Cadre III B	Pilotes d'essais – FTR2		Pilotes de réception		Pilotes d'essais d'avions légers		1 ^{er} échelon	Cadre II (114)	2 ^e échelon	Cadre II (120)	3 ^e échelon	Cadre III A	4 ^e échelon	Cadre III A	5 ^e échelon	Cadre III A	Ingénieurs navigants d'essais – LFTE1^[1]		1 ^{er} échelon	Cadre II (130)	2 ^e échelon	Cadre III A	3 ^e échelon	Cadre III A	
Classification	Position																																						
Pilotes d'essais expérimentaux – FTR1																																							
1 ^{er} échelon	Cadre III A																																						
2 ^e échelon	Cadre III A																																						
3 ^e échelon	Cadre III B																																						
4 ^e échelon	Cadre III B																																						
5 ^e échelon	Cadre III B																																						
Pilotes d'essais – FTR2																																							
Pilotes de réception																																							
Pilotes d'essais d'avions légers																																							
1 ^{er} échelon	Cadre II (114)																																						
2 ^e échelon	Cadre II (120)																																						
3 ^e échelon	Cadre III A																																						
4 ^e échelon	Cadre III A																																						
5 ^e échelon	Cadre III A																																						
Ingénieurs navigants d'essais – LFTE1^[1]																																							
1 ^{er} échelon	Cadre II (130)																																						
2 ^e échelon	Cadre III A																																						
3 ^e échelon	Cadre III A																																						

[1] LFTE1 : s'entend comme un LFTE1 équivalent à un INE (même qualification et/ou même privilèges).
Les appellations FTR1/2 et LFTE1/2 désignent les qualifications (ratings) et fonctions (LFTE) définies respectivement dans les Part FCL et Part 21 de la réglementation européenne des essais en vol.

Texte initial		Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)
4 ^e échelon	Cadre III B	
5 ^e échelon	Cadre III B	
Mécaniciens navigants d’essais – LFTE1 Expérimentateurs navigants d’essais A & B (LFTE 1 et 2)		
1 ^{er} échelon	cadre II (100)	
2 ^e échelon	cadre II (108)	
3 ^e échelon	cadre II (114)	
4 ^e échelon	cadre II (120)	
5 ^e échelon	cadre III A	
Mécaniciens navigants de réception – LFTE2		
1 ^{er} échelon	cadre II (100)	
2 ^e échelon	cadre II (100)	
3 ^e échelon	cadre II (100)	
4 ^e échelon	cadre II (108)	
5 ^e échelon	cadre II (120)	
Article 25 Reclassement au sol du PNE (Modifié en dernier lieu par avenants du 9 juin 2006, du 1 ^{er} février 2012 et du 1 ^{er} mai 2018) Pour les PNE employés en CDI, compte tenu de la spécificité de l’activité du PNE et au regard des exi- gences relatives à l’exercice de ce métier, il peut être décidé de mettre fin à l’activité aérienne du PNE. Cette décision peut se prendre, soit à l’initiative du salarié, soit à l’initiative de l’employeur, dès lors que le salarié a atteint l’âge à partir duquel il pourrait prétendre au versement d’une pension vieillesse tel que prévu par le code de la sécurité sociale et qu’il remplit les conditions d’une pension de retraite CRPN à taux plein. Quel que soit celui qui prend l’initiative de cette cessation d’activité aérienne, l’employeur est alors tenu de faire systématiquement une proposition de reclassement dans un emploi au sol et ce dans les conditions fixées aux alinéas suivants. Dans le cas où le PNE fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l’employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de tra- vail dans le cadre d’un licenciement. Lorsqu’un PNE est reclassé au sol avant de rem- plir les conditions d’une pension de retraite CRPN à taux plein, ce reclassement entraînera le versement par l’employeur d’une indemnité de reclassement dont le montant est calculé selon le barème de l’in- demnité de licenciement.		

Texte initial	Modifications 7 mai 2024 (en italique dans le texte ci-dessous)
<p>Si le PNE remplit les conditions d'une pension de retraite CRPN à taux plein, le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application du régime PNE lors de la mise à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité de mise à la retraite versée le jour de sa mise à la retraite par l'employeur et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM.</p> <p>Dans les deux cas, le reclassement au sol s'effectue dans les positions hiérarchiques figurant dans la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie suivant le tableau de concordance minimum (voir tableau) et sans diminution du traitement fixe.</p> <p>Le reclassement donne lieu à un avenant au contrat de travail conclu selon les dispositions conventionnelles susvisées.</p> <p>En cas de licenciement dans l'intervalle, l'indemnité de licenciement due au titre PNE, est calculée au jour d'arrêt de l'activité PNE et revalorisée en fonction de l'évolution des appointements minima des ingénieurs et cadres de l'UIMM, elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la convention UIMM.</p>	<p>Le reclassement s'effectue assorti d'une garantie d'application <i>de l'article 26 relatif à la retraite et donne lieu dès l'arrêt de l'activité PN, au calcul d'une indemnité qui sera versée le jour de son départ à la retraite et revalorisée en fonction de l'évolution des salaires minima hiérarchiques annuels tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie.</i></p> <p><i>Si le salarié fait l'objet d'un licenciement consécutivement à son reclassement au sol</i>, l'indemnité de licenciement due au titre de son activité de PNE est calculée au jour d'arrêt de l'activité du PNE et revalorisée en fonction de l'évolution <i>moyenne des salaires minima hiérarchiques annuels des classes emploi cadre tels que définis par la convention collective nationale de la métallurgie.</i></p> <p>Elle ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à la <i>convention collective nationale de la métallurgie</i>. Dans le cas où le PNE fait part de son refus quant à la proposition de reclassement au sol, l'employeur est contraint de notifier la rupture du contrat de travail dans le cadre d'un licenciement.</p>

Fait à Paris, le 7 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Grille des planchers de traitement fixe mensuel

Valeur au 1^{er} janvier 2024.

(En euros.)

Classification	Salaire minimum
Pilotes d'essais	
Expérimentaux (FTR1 ou PEX)	
1 ^{er} échelon	5 757
2 ^e échelon	6 334
3 ^e échelon	7 199
4 ^e échelon	8 060
5 ^e échelon	8 633
(LFTE-1^[1] ou INE-A)	
1 ^{er} échelon	5 388
2 ^e échelon	6 194
3 ^e échelon	7 004
4 ^e échelon	7 810
5 ^e échelon	8 344
(LFTE-1 – MNE ou ENA-A)	
1 ^{er} échelon	3 648
2 ^e échelon	4 196
3 ^e échelon	4 742
4 ^e échelon	5 300
5 ^e échelon	5 648
(FTR2 ou PE)	
1 ^{er} échelon	4 612
2 ^e échelon	5 076
3 ^e échelon	5 717
4 ^e échelon	6 454
5 ^e échelon	6 914
(LFTE-2 ou MNR ou ENE-B)	
1 ^{er} échelon	3 603
2 ^e échelon	4 143
3 ^e échelon	4 683

Classification	Salaire minimum
Pilotes d'essais	
4 ^e échelon	5 221
5 ^e échelon	5 582
<p>[1] LFTE1 : s'entend comme un LFTE1 équivalent à un INE (même qualification et/ou même privilèges). Les appellations FTR1/2 et LFTE1/2 désignent les qualifications (ratings) et fonctions (LFTE) définies respectivement dans les Part FCL et Part 21 de la réglementation européenne des essais en vol.</p>	

Le 1^{er} échelon commence le 1^{er} jour de la 1^{re} année de fonction.

Le 2^e échelon commence le 1^{er} jour de la 3^e année de fonction.

Le 3^e échelon commence le 1^{er} jour de la 5^e année de fonction.

Le 4^e échelon commence le 1^{er} jour de la 10^e année de fonction.

Le 5^e échelon commence le 1^{er} jour de :

- la 15^e année de fonction pour les spécialités « pilotes » ;
- la 17^e année de fonction pour les autres spécialités.

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 11 juin 2024

à l'accord du 25 septembre 2015
relatif au régime de frais de santé

NOR : ASET2450603M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

FEC FO services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent avenant rappellent d'abord qu'il avait été acté, avec les nouveaux organismes assureurs recommandés à l'occasion de l'avenant du 3 octobre 2023, que les décisions de pilotage du régime seraient prises à l'aune des résultats définitifs de l'exercice 2022 et de ceux, provisoires, de l'exercice 2023.

Les signataires rappellent ensuite que les décisions de bonne gestion prises à l'occasion de l'avenant du 14 février 2023 ont permis au régime conventionnel mutualisé d'atteindre son équilibre bien qu'un report de perte résiduel était encore constaté au 31 décembre 2023.

Après plusieurs réunions paritaires, il a été constaté que l'équilibre obtenu au travers du pilotage paritaire s'avérait finalement insuffisant au vu du contexte.

En effet, les partenaires sociaux ont été contraints de prendre en considération les effets collatéraux de l'objectif affiché du législateur tendant à rationaliser les dépenses de la sécurité sociale, induisant un transfert de charges des organismes de sécurité sociale vers les organismes complémentaires d'assurance maladie de l'ordre de 500 millions d'euros. Ils ont également dû tenir compte des divers textes réglementaires qui ont décliné l'objectif susvisé en augmentant les dépenses à la charge des organismes complémentaires d'assurance maladie, et donc des entreprises et des salariés concernés, dans une conjoncture fortement inflationniste et concomitante à l'augmentation de certains tarifs de soins médicaux et paramédicaux.

De plus, les partenaires sociaux ont été contraints de prendre acte, à l'issue de l'appel d'offres 2023, d'une forte hausse des frais de chargement des organismes assureurs recommandés, à l'instar de la tendance du marché et de la couverture mutualisée des branches professionnelles en particulier.

C'est dans ce cadre, après diverses rencontres qui se sont déroulées entre le dernier trimestre 2023 et le premier trimestre 2024 en présence des organismes assureurs recommandés et de l'actuaire de la branche, que les signataires ont pu prendre les mesures utiles pour assurer la pérennité du régime de branche mutualisé, rappelant à cette occasion leur attachement à ce dernier.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 | Révision des taux de cotisation du régime

Le taux de cotisation des différents régimes du dispositif conventionnel de frais de santé était initialement visé au niveau de l'article 9.1 de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a été modifié à plusieurs reprises par l'intermédiaire de différents avenants dont le dernier daté du 14 février 2023.

En l'état des dispositions en vigueur, l'article relatif aux taux de cotisations au régime conventionnel de frais de santé est l'article 4 de l'avenant du 10 septembre 2018 modifié.

Cet article est actuellement rédigé dans les termes suivants :

« Article 4 | Cotisations et répartition

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

(Voir page suivante.)

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,93 %	56,45 €
Base 2	2,60 %	76,05 €
Base 3	3,41 %	99,74 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,35 %	39,49 €
Base 2	1,82 %	53,24 €
Base 3	2,39 %	69,91 €

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2.a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Base 1	1,69 %	0,83 %
Base 2	2,51 %	1,02 %
Base 3	3,02 %	1,29 %

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Base 1	1,20 %	0,59 %
Base 2	1,76 %	0,72 %
Base 3	2,11 %	0,92 %

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2.b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Régime général	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,50 %	0,82 %	0,21 %
Base 3 en option	0,85 %	1,34 %	0,47 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,31 %	0,51 %	0,26 %

Considérant les décisions de pilotage rendues nécessaires vu l'état des lieux exposé en préambule du présent avenant, les taux de cotisation du régime collectif obligatoire, des adhésions facultatives, des options et des ayants droit sont révisés comme suit :

« Article 4 | *Cotisations et répartition*

Les partenaires sociaux maintiennent la structure des cotisations du régime, exprimées pour rappel en pourcentage du salaire brut fixe de base (hors primes, hors majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires notamment) du salarié bénéficiaire, plafonnées par des montants exprimés en euros.

Les cotisations au titre du socle conventionnel obligatoire, visées à l'article 9.1.1 de l'accord modifié, sont fixées comme suit pour les entreprises et salariés relevant du régime général de la sécurité sociale :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (régime général)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	2,12 %	62,09 €
Base 2	2,86 %	83,65 €
Base 3	3,75 %	109,71 €

Les partenaires sociaux fixent expressément une grille de cotisations spécifiques au titre du socle conventionnel obligatoire pour les entreprises et salariés relevant du régime spécifique de l'Alsace-Moselle, comme suit :

Taux de cotisations du régime collectif obligatoire (Alsace-Moselle)	Cotisations (en pourcentage du salaire)	Plafonds
Base 1	1,48 %	43,44 €
Base 2	2,00 %	58,56 €
Base 3	2,63 %	76,90 €

Les cotisations, au titre des couvertures facultatives visées à l'article 9.1.2.a de l'accord modifié, sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Régime général	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Base 1	1,86 %	0,91 %
Base 2	2,76 %	1,12 %
Base 3	3,32 %	1,42 %

Taux de cotisations des adhésions facultatives (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Base 1	1,32 %	0,65 %
Base 2	1,94 %	0,79 %
Base 3	2,32 %	1,01 %

Les cotisations au titre des couvertures optionnelles visées à l'article 9.1.2.b de l'accord modifié sont fixées comme suit :

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) (régime général)	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Taux de cotisations des garanties optionnelles (en pourcentage du PMSS) Alsace-Moselle	Salarié isolé	Conjoint	Enfant (gratuit à partir du 3 ^e)
Régime optionnel en complément de la base 1			
Base 2 en option	0,55 %	0,90 %	0,23 %
Base 3 en option	0,93 %	1,47 %	0,52 %
Régime optionnel en complément de la base 2			
Base 3 en option	0,34 %	0,56 %	0,29 %

Article 3 | Mesures provisoires visant l'équilibre pérenne du régime mutualisé

Conformément aux décisions historiquement prises par les partenaires sociaux tendant à voir le régime conventionnel des frais de santé se développer tout en maintenant un juste équilibre de ratio sinistres/primes, les partenaires sociaux ont décidé de retenir, au-delà d'une hausse contractuelle des cotisations en lien avec le pilotage habituel du régime, un taux d'appel exceptionnel et provisoire de 102 % appliqué dans les revalorisations susvisées.

Ce taux d'appel fera l'objet d'un suivi distinct par les partenaires sociaux, dans des conditions contractuellement arrêtées avec les organismes assureurs recommandés, et ce taux sera abandonné une fois que le report de perte constaté au 31 décembre 2023 sera apuré.

Article 4 | Dispositions finales

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant entrera en vigueur, indépendamment de sa date d'extension, à compter du 1^{er} juillet 2024.

Il s'appliquera à l'ensemble des entreprises et des salariés du régime relevant de son champ d'application conventionnel ainsi qu'à tous les bénéficiaires de garanties issues du régime conventionnel.

Article 4.2 | Suivi, révision et dénonciation

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI et en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 4.4 | Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 11 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 mai 2024

à l'accord du 26 juin 2023
relatif à l'observatoire des métiers des télécommunications
pour la période 2024-2026

NOR : ASET2450614M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

F3C CFDT ;

CFTC Media+ ;

CFE-CGC FCCS ;

FO Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires de l'accord du 26 juin 2023 relatif à l'observatoire de métiers des télécommunications ont confié la gestion technique des travaux de l'observatoire des métiers des télécommunications à l'OPCO de la branche (Afdas), tout en précisant que la CPPNI de branche continue d'en définir la politique, la stratégie et le programme triennal.

Dans le cadre de cet accord et compte tenu des préconisations de la commission observatoire des métiers mise en place par l'accord précité (art. 4), les signataires du présent avenant conviennent des axes de travail suivants pour la période 2024-2026 :

- actualisation et développement de la cartographie des métiers des télécommunications, application du référentiel national de compétences (France Travail), intégration de la cartographie des compétences produite dans le cadre de l'EDEC infrastructures numériques ;
- création d'un nouveau site web pour la consultation de cette cartographie dans un format dynamique et évolutif, valorisation des compétences métiers mobilisées en faveur du développement durable et du numérique responsable, intégration des publications, ou lien vers les publications des travaux d'étude produits dans le cadre de l'EDEC intersectoriel (accord en cours de signature à la date du présent avenant), de l'EDEC infrastructures numériques,

- des productions de l'Afdas (par exemple les vidéos métiers, l'enquête annuelle des besoins en métiers et compétence...). Hébergement et gestion du site par l'Afdas ;
- étude sur le déploiement des solutions d'intelligence artificielle, ses impacts sur l'emploi et les compétences dans les télécommunications : état des lieux, évolutions à court terme, préconisations ;
 - autres études de cas sectorielles ou intersectorielles sur les évolutions technologiques, les évolutions d'emplois, de compétences, (telles que les évolutions d'emplois et l'accompagnement des salariés du décommissionnement du cuivre, du déploiement et du raccordement de la fibre optique, entre autres vers le marché de la « Smart City »...) ;
 - études sur les pratiques des employeurs dans le recours à l'alternance ;
 - analyse des travaux qui auront été réalisés dans le cadre de ce plan triennal, usages pour la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'observatoire.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prend effet à compter de la date de signature.

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

Fait à Paris, le 24 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 mai 2024

relatif aux contrats de professionnalisation
conclus à compter du 1^{er} juillet 2024

NOR : ASET2450616M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

UNNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

Préambule

La formation en alternance, alliant enseignements généraux et acquisition d'une expérience professionnelle au sein d'un office, qui facilite l'insertion professionnelle est la voie privilégiée par la branche pour préparer les diplômes et certifications du notariat. Ainsi, les accords de branche des 14 octobre 2004 et 10 juillet 2008 relatifs aux contrats de professionnalisation dans le notariat ont successivement fixé le cadre du recours au contrat de professionnalisation pour la préparation desdits diplômes et certifications.

L'évolution des pratiques professionnelles dans le notariat se traduisant par une diversification des compétences requises d'une part et un besoin de spécialisation accru d'autre part, conduit à rappeler l'opportunité pour la profession d'accueillir, dans les conditions légales, des alternants en contrat de professionnalisation qui préparent d'autres diplômes et certifications que ceux du notariat.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée au rôle du tuteur qui accompagne l'alternant et favorise ainsi la transmission des savoirs au sein de l'entreprise.

Forts de ces constats, les partenaires sociaux ont donc décidé de conclure, dans le cadre de leur négociation sur la formation professionnelle, un nouvel accord de branche relatif aux contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} juillet 2024, afin d'actualiser celui de 2008.

Les partenaires sociaux sont donc convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux contrats de professionnalisation signés à compter du 1^{er} juillet 2024, tel qu'indiqué à l'article 9 ci-après.

Son champ d'application est identique à celui de la convention collective nationale du notariat tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Le contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre l'acquisition d'une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du même code et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Les qualifications ainsi visées sont :

- soit celles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 ;
- soit celles reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit celles ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou inter-branche.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'article L. 6325-13 du code du travail prévoit que les actions suivantes sont comprises dans la durée totale du contrat :

- les actions de positionnement ;
- les actions d'évaluation et d'accompagnement ;
- les enseignements généraux, professionnels et technologiques.

2.1. Les bénéficiaires du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux bénéficiaires prévus par l'article L. 6325-1 du code du travail :

- les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les salariés en contrat de professionnalisation bénéficient des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise pendant la durée de ce contrat dans le respect des exigences liées à la formation.

2.2. Les formations éligibles au contrat de professionnalisation

Toutes les qualifications répondants aux critères de l'article L. 6314-1 du code du travail sont éligibles au contrat de professionnalisation et régies par les dispositions légales comme précisées à l'article 3 du présent accord.

Les formations notariales visées à l'article 4 sont encadrées comme il est précisé audit article.

Article 3 | *Les conditions légales d'accès au contrat de professionnalisation*

Les conditions d'accès au contrat de professionnalisation sont régies par les articles L. 6325-11 et suivants et D. 6325-15 du code du travail.

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée (CDD) ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois et peut être allongée à 36 mois pour les personnes répondant aux critères de l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Les actions comprises dans la durée de l'action de professionnalisation doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié perçoit la rémunération prévue par l'article D. 6325-15 du code du travail dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Au jour de la signature du présent accord, la rémunération de ces salariés, lorsqu'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à un baccalauréat s'établit comme suit :

- 65 % du Smic pour les salariés de moins de 21 ans ;
- 80 % du Smic pour les salariés dont l'âge est compris entre 21 ans et 25 ans révolus ;
- 100 % du Smic pour les salariés âgés d'au moins 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévue à cet article.

Article 4 | *Formations notariales éligibles au contrat de professionnalisation*

4.1. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du BTS « Collaborateur juriste notarial »

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession conformément aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du code du travail ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale :

- à 65 % de celle du E définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de moins de 21 ans ;
- à 80 % de celle du E définie à l'article 15.3 de la convention collective nationale du notariat, s'il est âgé de 21 ans et plus.

En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au Smic lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.2. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention de la licence professionnelle métiers du notariat

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-11 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale :

- à 85 % de celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat, pendant les 6 premiers mois du contrat,
- à 90 % de celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat, pendant les 6 mois suivants.

En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au Smic lorsque le salarié est âgé de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.3. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du diplôme des métiers du notariat

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-11 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale à celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.4. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du Master II droit notarial

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 12 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-11 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 12 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous, le salarié reçoit une rémunération égale à celle du T1 définie à l'article 15.4 de la convention collective nationale du notariat.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

4.5. Les contrats de professionnalisation conclus avec les titulaires du DESS de droit notarial ou du master mention ou spécialité droit notarial en vue de l'obtention des quatre semestrialités du diplôme supérieur de notariat

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Les titulaires du DESS de droit notarial ou du master mention ou spécialité droit notarial, doivent être classés T2, sans que leur coefficient puisse être inférieur la deuxième année à ce qui est prévu à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat.

4.6. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du diplôme d'études supérieures de notariat (DESN)

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 24 mois dans la profession, conformément notamment aux articles L. 6325-5 et L. 6325-12 du code du travail, ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 24 premiers mois du contrat.

Le contrat de professionnalisation débute concomitamment à la première période de formation à l'issue du module préparatoire lorsque celui-ci est requis.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Pendant la durée du contrat de professionnalisation, le salarié reçoit une rémunération égale à celle du T2, sans que son coefficient puisse être inférieur la deuxième année à ce qui est prévu à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat.

4.7. Les contrats de professionnalisation conclus en vue de l'obtention du certificat de qualification professionnelle de comptable taxateur, du certificat de qualification professionnelle de formaliste ou de tout autre certificat de qualification professionnelle mis en place par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle

Ces contrats sont conclus pour une durée déterminée globale de 18 mois dans la profession ou pour une durée indéterminée. Dans le second cas, les actions de professionnalisation se déroulent pendant les 18 premiers mois du contrat.

Les actions de formation incluses dans la durée du travail du salarié doivent être d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Les personnes, titulaires d'un contrat de professionnalisation, doivent être classées T1, sauf ce qui est dit à l'alinéa ci-dessous. Toutefois, leur rémunération peut subir un abattement de 15 % par rapport à celle correspondant au coefficient du T1 pendant les 6 premiers mois et de 10 % pendant les 6 mois suivants. En tout état de cause, cette rémunération ne peut être inférieure au Smic lorsque les titulaires du contrat de professionnalisation sont âgés de plus de 26 ans.

Si le salarié est titulaire de l'un des diplômes visés expressément à l'article 15.6 de la convention collective nationale du notariat, il doit lui être attribué la classification et l'entière rémunération prévues à cet article.

Article 5 | *Le renouvellement du contrat de professionnalisation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ou s'il n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

En dehors des cas de renouvellement listés ci-dessus il est rappelé, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 15 mai 2020 étendu par arrêté du 18 décembre 2020 et publié au *JORF* du 24 décembre 2020, que le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail n'est pas applicable lorsqu'un contrat à durée déterminée est immédiatement précédé et/ou suivi d'un contrat à durée déterminée conclu pour l'un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise visé au 2° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 6 | *Le tutorat*

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La fonction tutorale est déterminée par les articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

Le salarié choisi pour être 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. Le tuteur dispose alors du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut être le tuteur de plus de 3 salariés simultanément.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. Il ne pourra alors être le tuteur de plus de 2 salariés simultanément.

Les missions du tuteur sont déterminées à l'article D. 6325-7 du code du travail. Il doit :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires 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.

La formation de tuteur peut donner lieu à une prise en charge dans les conditions définies par l'OPCO-EP sur proposition de la CNPEFP.

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

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 8 | *Dispositions transitoires*

Les contrats de professionnalisation signés avant le 1^{er} juillet 2024 restent régis par les dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 et ses avenants.

Article 9 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2024.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | *Révision et dénonciation*

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 11 | *Publicité, dépôt et extension de l'accord*

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : 2328 | OUVRIERS
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)

(Bulletin officiel n° 2003-7 bis)
(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,
Journal officiel du 29 juillet 2004)

Accord du 24 mai 2024
relatif aux salaires et aux primes au 1^{er} mai 2024

NOR : ASET2450571M
IDCC : 2328

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

FRBTPG,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2024 augmentation de 2,4 %.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Salaire mensuel minimal (35 heures hebdomadaire)	Taux horaire minimal
OE 1	1 789,17	11,80
OE 2	1 807,81	11,92
OP 1	1 919,65	12,66
OP 2	2 031,26	13,39
CP 1	2 254,48	14,86
CP 2	2 421,89	15,97
MO	2 533,50	16,70

Catégorie professionnelle	Salaire mensuel minimal (35 heures hebdomadaire)	Taux horaire minimal
CE 1	2 566,98	16,92
CE 2	2 700,91	17,81

Primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe

À compter du 1^{er} mai 2024.

Ancienneté	De 3 à 6 ans : 3 % De 6 à 9 ans : 4,5 % De 9 à 15 ans : 7 % De 15 à 20 ans : 8,5 % De 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	De 10 à 24 m : 2,29 € par jour Au-dessus de 24 m : 3,59 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m
Marteau piqueur	0,29 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective.
Outillage	Maçon : 0,10 € par heure Charpentier : 0,10 € par heure Menuisier : 0,10 € par heure Carreleur : 0,09 € par heure Électricien : 0,09 € par heure Plombier : 0,15 € par heure
Panier	10 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 km du lieu de travail habituel
Profondeur	- de 1,50 m à 2 mètres : 1,29 € par jour - à partir de 2 mètres : 4,19 € par jour
Salissure (travaux insalubres)	3,27 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissure, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques
Indemnité de remboursement de frais de transport	59,05 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège
Prime bitumineux	2,00 €/jour applicable aux équipes d'application des enrobés
Prime travailleur de nuit	20,00 €/jour

Fait à Baie-Mahault, le 24 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : **2328** | **OUVRIERS**
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)

(Bulletin officiel n° 2003-7 bis)
(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,
Journal officiel du 29 juillet 2004)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

IDCC : **3144** | **ETAM**
(Guadeloupe)

Avenant du 24 mai 2024
relatif aux salaires et aux primes

NOR : ASET2450597M

IDCC : 2328, 3144

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

FRBTPG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Résolution

Les parties signataires des accords portant sur les salaires et primes des ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe et ses dépendances, Saint-Martin et Saint-Barthélemy du 24 mai 2024 précisent que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, lesdites parties réitèrent leur demande d'extension de l'accord paritaire régional du 24 mai 2024 relatif aux salaires et primes des ouvriers et salaires des ETAM du BTP de Guadeloupe.

Fait à Baie-Mahault, le 24 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 203 du 18 juin 2024

relatif à la prévoyance
(art. 10.1 de la convention collective)

NOR : ASET2450587M

IDCC : 2511

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

CoSMoS ;

AESL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco ont fusionné. Les dispositions de l'accord national interprofessionnel « retraite » du 17 novembre 2017 se sont substituées aux dispositions antérieures de l'ANI du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (en particulier les articles 4,4 *bis* et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947).

Un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu « adapter et actualiser les références aux conventions et accords interprofessionnels relatifs aux garanties de prévoyance des salariés mentionnées aux articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale afin de tenir compte de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ».

Afin de sécuriser les accords collectifs des entreprises ayant mis en place un régime de protection sociale complémentaire faisant référence à des catégories objectives de salariés sur la base du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (anciens articles 4,4 *bis* et article 36 de l'annexe I de la convention du 14 mars 1947) et pour leur permettre de continuer à prétendre à la conformité de leurs régimes au caractère collectif, les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant qui opère une stricte actualisation des dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

Pour prendre en compte le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 et définir les « catégories objectives » de cadres et non-cadres, l'article 10.1 du chapitre X de la CCN du sport est supprimé et remplacé comme suit :

« Article 10.1 | Bénéficiaires

Le présent chapitre s'applique à tous les salariés non-cadres, sans condition d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures effectuées, à l'exception des salariés définis au chapitre XII de la présente convention et des intermittents du spectacle.

Par salariés non-cadres, il faut entendre le personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Le personnel cadre, visé aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, est quant à lui soumis à l'article 1^{er} de cet accord, et doit, en tout état de cause, bénéficier de garanties au moins équivalentes à celles prévues par ce chapitre. »

Article 2

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension ; il prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tard au 31 décembre 2024.

Fait à Arcueil, le 18 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 61 du 24 mai 2024
relatif à la négociation annuelle obligatoire

NOR : ASET2450570M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT,

d'autre part,

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle femmes/hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Pour prendre en compte la hausse du Smic et l'inflation, les salaires minima définis par l'article 7.1 de la convention collective sont revalorisés dans les conditions déterminées par le présent accord et ses annexes.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés, car l'édition 2022 du panorama statistique emploi et formation professionnelle d'AKTO pour l'EPI fait apparaître que 89 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mesures salariales

1.1. Revalorisation des minima

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant. Elles font apparaître une augmentation différenciée selon les niveaux de salaire, 4,1 % pour les salaires mensuels bruts inférieurs ou égaux à 2 800 € et 3 % pour les salaires mensuels bruts supérieurs à 2 800 €. La détermination du salaire minimum mensuel brut s'obtient en divisant le montant du salaire minimum annuel brut par 12 mois. Ce montant minimum tient compte de tous les éléments de rémunération effective. La décimale, arrondie conformément à la règle légale, peut entraîner un écart.

2.1. Modification des congés familiaux et congés pour événements personnels

L'article 5.3.6 « Congé pour enfant malade » de la convention collective est révisé et prend la rédaction suivante :

« 5.3.6. Congé pour enfant malade

Sous réserve de la production d'un justificatif, tout salarié a droit, par année civile, à un congé rémunéré de 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, éventuellement fractionnés par demi-journée, pour enfant malade de moins de 16 ans.

Ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année civile dont 3 jours rémunérés, également fractionnables par demi-journée :

- pour un enfant de moins d'un an ;
- ou si le salarié assume la charge de 3 enfants de moins de 16 ans.

Les jours d'absence au-delà de 3 jours peuvent donner lieu à une compensation totale ou partielle en accord avec l'employeur.

Ce congé est porté à 5 jours ouvrés par année civile également fractionnables par demi-journée, intégralement rémunérés en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 14 ans ou de maladie d'un enfant porteur de handicap, sur présentation d'un justificatif. »

2.2. Retraites

Le premier alinéa de l'article 3.6.3.1 « Départ à la retraite à l'initiative du salarié » de la convention collective est complété comme suit :

« Sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois, l'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit :

Avant d'avoir atteint l'âge de 70 ans, tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour faire valoir ses droits à la retraite bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite fixée comme suit :

- 1 mois de salaire après 2 ans et jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;
- 1,5 mois de salaire après 5 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans et jusqu'à 15 d'ancienneté ;
- 2,5 mois de salaire après 15 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans et jusqu'à 25 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté.

Le salarié informera son employeur, par courrier recommandé avec AR ou lettre remise en mains propres contre décharge, de la date de son départ à la retraite. »

Le reste de l'article reste inchangé.

Article 3 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5 | *Extension*

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 24 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1-A Grille de salaires du personnel administratif et de service^[1]

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 881,64	22 579,67	1 953,57	23 442,82	2 049,34	24 592,12
E2	1 905,68	22 868,16	2 000,23	24 002,73	2 100,91	25 210,97
E3	1 957,25	23 487,02	2 047,29	24 567,55	2 158,63	25 903,49
T1	2 061,62	24 739,46	2 165,99	25 991,90	2 241,41	26 896,85
T2	2 172,13	26 065,58	2 247,46	26 969,46	2 360,01	28 320,11
T3	2 286,18	27 434,21	2 401,16	28 813,91	2 520,98	30 251,69
C1	2 885,26	34 623,15	2 968,17	35 618,09	3 116,39	37 396,86
C2	3 495,88	41 950,52	3 672,57	44 070,81	3 855,19	46 262,26
C3	4 119,63	49 435,58	4 329,52	51 954,32	4 540,61	54 487,29

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-B Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique^[1]

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 881,64	22 579,67	1 953,57	23 442,82	2 049,34	24 592,12
E2	1 905,68	22 868,16	2 000,23	24 002,73	2 100,91	25 210,97
E3	1 957,25	23 487,02	2 047,29	24 567,55	2 158,63	25 903,49
T1	2 061,62	24 739,46	2 165,99	25 991,90	2 241,41	26 896,85
T2	2 172,13	26 065,58	2 247,46	26 969,46	2 360,01	28 320,11
T3	2 286,18	27 434,21	2 401,16	28 813,91	2 520,98	30 251,69
C1	2 885,26	34 623,15	2 968,17	35 618,09	3 116,39	37 396,86
C2	3 495,88	41 950,52	3 672,57	44 070,81	3 855,19	46 262,26
C3	4 119,63	49 435,58	4 329,52	51 954,32	4 540,61	54 487,29

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-C Grille de salaires du personnel enseignant^[1]

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
3. Secondaire 2 ^e cycle	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
4. Bac + 1	2 069,80	24 837,63	2 134,07	25 608,80	2 208,73	26 504,72
5. Bac + 2 non diplômé	2 115,64	25 387,78	2 190,58	26 286,88	2 299,50	27 593,96
6. Bac + 2 diplômé	2 203,89	26 446,64	2 314,02	27 768,24	2 430,20	29 162,47
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	2 366,06	28 392,73	2 484,67	29 816,00	2 608,11	31 297,36
8. Bac + 4 diplômé	2 511,23	30 135,51	2 637,15	31 645,91	2 770,29	33 243,46
9. Bac + 5 non diplômé	2 511,23	30 135,51	2 637,15	31 645,91	2 770,29	33 243,46
10. Bac + 5 diplômé	2 805,84	33 670,06	2 958,15	35 497,78	3 188,60	38 263,17

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-D Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche^[1]

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	25 606,35	26 498,67	
2	31 702,80	33 289,45	35 224,39
3	36 384,16	39 169,71	42 303,91
4	38 981,16	40 930,69	44 203,63
5	41 418,09	43 595,30	46 966,65
6	45 924,30	48 221,28	52 078,84

* Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

(En euros.)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	2 133,86	2 208,22	
2	2 641,90	2 774,12	2 935,37
3	3 032,01	3 264,14	3 525,33
4	3 248,43	3 410,89	3 683,64
5	3 451,51	3 632,94	3 913,89
6	3 827,03	4 018,44	4 339,91

* Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-E Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance^[1]

(En euros.)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	2 161,21	25 934,55	2 236,70	26 840,40	2 348,54	28 182,40
EAD 2	2 282,35	27 388,16	2 396,47	28 757,58	2 516,28	30 195,46
EAD 3	2 358,43	28 301,10	2 476,35	29 716,16	2 600,06	31 200,79
EAD 4	2 434,50	29 214,04	2 556,23	30 674,75	2 684,04	32 208,48

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	13,2		A	1,09
	B	13,8		B	1,15
	C	14,4		C	1,2

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Convention collective
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
IDCC : **3144 | ETAM**
(Guadeloupe)

Accord du 24 mai 2024
relatif aux salaires au 1^{er} mai 2024

NOR : ASET2450572M
IDCC : 3144

Entre l’(les) organisation(s) professionnelle(s) d’employeur(s) :
FRBTP Guadeloupe,
d’une part,
et le(s) syndicat(s) de salariés :
UGTG ;
FTC CGTG,
d’autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Salaires ETAM du BTP de la Guadeloupe
À compter du 1^{er} mai 2024 augmentation de 2,4 %.

A	B	C	D	E	F	G	H
1 789,17 €	1 828,73 €	1 905,56 €	2 072,49 €	2 163,30 €	2 454,97 €	2 712,52 €	2 974,49 €

Fait à Baie-Mahault, le 24 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3224 | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**

Accord du 4 juin 2024

relatif à la définition des catégories de bénéficiaires
des régimes de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450604M

IDCC : 3224

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

AFDPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

CFTC Media+ ;

CFE-CGC FBC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les salariés « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu précisés les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés au moins au niveau V échelon 1 de l'accord du 19 novembre 2008 relatif à la classification.

Article 1.2 | Assimilés cadres

On entend par assimilés cadres le personnel relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés classés au niveau IV échelon 3 de l'accord du 19 novembre 2008 sur la classification.

Article 1.3 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés relevant des emplois classés du niveau III, échelon 1 au niveau IV, échelon 2 de l'accord du 19 novembre 2008 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 (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 de dispositions spécifiques aux entreprises

de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 3 | *Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension*

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son extension.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article 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 accord 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 4 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 15 avril 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2024
(Vaucluse)

NOR : ASET2450619M

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

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février et le 15 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Vaucluse.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} avril 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 | Révision

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures.

À compter du 1^{er} avril 2024.

Vaucluse

Valeur de point : 5 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	21,75 €	29,00 €	36,25 €	43,50 €	50,75 €	58,00 €	65,25 €	72,50 €	79,75 €	87,00 €	94,25 €	101,50 €	108,75 €
	2	24,00 €	32,00 €	40,00 €	48,00 €	56,00 €	64,00 €	72,00 €	80,00 €	88,00 €	96,00 €	104,00 €	112,00 €	120,00 €
B	3	26,25 €	35,00 €	43,75 €	52,50 €	61,25 €	70,00 €	78,75 €	87,50 €	96,25 €	105,00 €	113,75 €	122,50 €	131,25 €
	4	29,25 €	39,00 €	48,75 €	58,50 €	68,25 €	78,00 €	87,75 €	97,50 €	107,25 €	117,00 €	126,75 €	136,50 €	146,25 €
C	5	33,00 €	44,00 €	55,00 €	66,00 €	77,00 €	88,00 €	99,00 €	110,00 €	121,00 €	132,00 €	143,00 €	154,00 €	165,00 €
	6	36,75 €	49,00 €	61,25 €	73,50 €	85,75 €	98,00 €	110,25 €	122,50 €	134,75 €	147,00 €	159,25 €	171,50 €	183,75 €
D	7	39,00 €	52,00 €	65,00 €	78,00 €	91,00 €	104,00 €	117,00 €	130,00 €	143,00 €	156,00 €	169,00 €	182,00 €	195,00 €
	8	43,50 €	58,00 €	72,50 €	87,00 €	101,50 €	116,00 €	130,50 €	145,00 €	159,50 €	174,00 €	188,50 €	203,00 €	217,50 €
E	9	49,50 €	66,00 €	82,50 €	99,00 €	115,50 €	132,00 €	148,50 €	165,00 €	181,50 €	198,00 €	214,50 €	231,00 €	247,50 €
	10	57,00 €	76,00 €	95,00 €	114,00 €	133,00 €	152,00 €	171,00 €	190,00 €	209,00 €	228,00 €	247,00 €	266,00 €	285,00 €

Convention collective nationale

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

Accord du 15 avril 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2024
(Var)

NOR : ASET2450620M

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

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février et le 15 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : département du Var.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} avril 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 | Révision

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Fait à Marseille, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures

À compter du 1^{er} avril 2024.

Var

Valeur de point : 5 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	21,75 €	29,00 €	36,25 €	43,50 €	50,75 €	58,00 €	65,25 €	72,50 €	79,75 €	87,00 €	94,25 €	101,50 €	108,75 €
	2	24,00 €	32,00 €	40,00 €	48,00 €	56,00 €	64,00 €	72,00 €	80,00 €	88,00 €	96,00 €	104,00 €	112,00 €	120,00 €
B	3	26,25 €	35,00 €	43,75 €	52,50 €	61,25 €	70,00 €	78,75 €	87,50 €	96,25 €	105,00 €	113,75 €	122,50 €	131,25 €
	4	29,25 €	39,00 €	48,75 €	58,50 €	68,25 €	78,00 €	87,75 €	97,50 €	107,25 €	117,00 €	126,75 €	136,50 €	146,25 €
C	5	33,00 €	44,00 €	55,00 €	66,00 €	77,00 €	88,00 €	99,00 €	110,00 €	121,00 €	132,00 €	143,00 €	154,00 €	165,00 €
	6	36,75 €	49,00 €	61,25 €	73,50 €	85,75 €	98,00 €	110,25 €	122,50 €	134,75 €	147,00 €	159,25 €	171,50 €	183,75 €
D	7	39,00 €	52,00 €	65,00 €	78,00 €	91,00 €	104,00 €	117,00 €	130,00 €	143,00 €	156,00 €	169,00 €	182,00 €	195,00 €
	8	43,50 €	58,00 €	72,50 €	87,00 €	101,50 €	116,00 €	130,50 €	145,00 €	159,50 €	174,00 €	188,50 €	203,00 €	217,50 €
E	9	49,50 €	66,00 €	82,50 €	99,00 €	115,50 €	132,00 €	148,50 €	165,00 €	181,50 €	198,00 €	214,50 €	231,00 €	247,50 €
	10	57,00 €	76,00 €	95,00 €	114,00 €	133,00 €	152,00 €	171,00 €	190,00 €	209,00 €	228,00 €	247,00 €	266,00 €	285,00 €

Convention collective nationale

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

Accord du 15 avril 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} avril 2024
(Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence)

NOR : ASET2450622M

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

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 février et le 15 avril 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Cette analyse a porté notamment sur la situation économique des différents secteurs d'activité du territoire, sur leurs perspectives, ainsi que sur l'impact de l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée.

Le présent accord, négocié au sein de la CPTN Provence, telle que définie par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, est conclu dans le champ d'application géographique suivant : départements des Bouches-du-Rhône et des Alpes-de-Haute-Provence.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,36 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} avril 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Provence.

Article 5 | Révision

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | *Formalités de publicité et de dépôt*

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

Fait à Marseille, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des primes d'ancienneté base 35 heures.

À compter du 1^{er} avril 2024.

Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence

Valeur de point : 5,36 €.

Groupe	Classe	Prime d'ancienneté base 35 heures/semaine												
		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
A	1	23,32 €	31,09 €	38,86 €	46,63 €	54,40 €	62,18 €	69,95 €	77,72 €	85,49 €	93,26 €	101,04 €	108,81 €	116,58 €
	2	25,73 €	34,30 €	42,88 €	51,46 €	60,03 €	68,61 €	77,18 €	85,76 €	94,34 €	102,91 €	111,49 €	120,06 €	128,64 €
B	3	28,14 €	37,52 €	46,90 €	56,28 €	65,66 €	75,04 €	84,42 €	93,80 €	103,18 €	112,56 €	121,94 €	131,32 €	140,70 €
	4	31,36 €	41,81 €	52,26 €	62,71 €	73,16 €	83,62 €	94,07 €	104,52 €	114,97 €	125,42 €	135,88 €	146,33 €	156,78 €
C	5	35,38 €	47,17 €	58,96 €	70,75 €	82,54 €	94,34 €	106,13 €	117,92 €	129,71 €	141,50 €	153,30 €	165,09 €	176,88 €
	6	39,40 €	52,53 €	65,66 €	78,79 €	91,92 €	105,06 €	118,19 €	131,32 €	144,45 €	157,58 €	170,72 €	183,85 €	196,98 €
D	7	41,81 €	55,74 €	69,68 €	83,62 €	97,55 €	111,49 €	125,42 €	139,36 €	153,30 €	167,23 €	181,17 €	195,10 €	209,04 €
	8	46,63 €	62,18 €	77,72 €	93,26 €	108,81 €	124,35 €	139,90 €	155,44 €	170,98 €	186,53 €	202,07 €	217,62 €	233,16 €
E	9	53,06 €	70,75 €	88,44 €	106,13 €	123,82 €	141,50 €	159,19 €	176,88 €	194,57 €	212,26 €	229,94 €	247,63 €	265,32 €
	10	61,10 €	81,47 €	101,84 €	122,21 €	142,58 €	162,94 €	183,31 €	203,68 €	224,05 €	244,42 €	264,78 €	285,15 €	305,52 €

Convention collective nationale

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

Accord du 7 juin 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
(Rouen et Dieppe)

NOR : ASET2450610M

IDCC : 3248

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

UIMM 76,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 24 mai 2024 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Cette analyse a porté sur la situation économique et conjoncturelle du territoire Rouen/Dieppe et de la situation de l'emploi sur le territoire seinomarin. La valeur de point déterminée pour le calcul de la prime d'ancienneté ci-dessous tient compte de cette analyse.

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par l'article 2.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Sont concernés les salariés visés à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de compétence de la CPTN de Rouen/Dieppe, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Détermination de la valeur de point

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,90 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} juillet 2024.

Article 3 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Article 4 | Suivi de l'accord

Conformément à l'article 33 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le suivi du présent accord est assuré par la CPTN Rouen/Dieppe.

Article 5 | Révision

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

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 7 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF

Accord du 4 juin 2024

relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale

NOR : ASET2450592M

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SUD santé sociaux ;

FSAS CGT ;

FO FASSP ;

CFDT FNS services de santé et services sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif (BASS) ont souhaité mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à la convention collective unique étendue (CCUE).

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche assurent leur engagement et leur sérieux dans la négociation d'une CCUE et la généralisation des mesures de revalorisation « Ségur/Laforcade/Conférence des métiers » aux professionnels qui en sont actuellement exclus.

La conclusion de cet accord implique l'accompagnement, notamment financier, des pouvoirs publics, via des financements dédiés, permettant de répondre à la construction d'une CCUE pour le secteur.

En outre, en cohérence avec la négociation d'une CCUE, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'une réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière, devant permettre l'obtention des moyens à même de négocier l'extension de la mesure Guerini de 1,3 % aux secteurs d'activités non concernés à ce jour.

La convention collective recouvre des activités relevant de différents financements publics. La mise en place de garanties collectives attractives doit s'assortir de l'engagement de chacun des financeurs à honorer des financements nécessaires à sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre effective de cet accord est conditionnée à l'obtention de garanties de financements.

Article 1^{er} | Mesure Ségur

1.1. Champ d'application de la mesure

Cette mesure est applicable dans le champ dévolu au secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-03 du 18 février 2005.

Par exception, elle ne s'applique pas aux salariés des structures qui en bénéficient en application de :

- la décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des établissements de santé dans le cadre du Ségur de la santé ;
- la décision unilatérale FEHAP du 26 octobre 2020 relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire Ségur aux personnels des EHPAD dans le cadre du Ségur de la santé ;
- la recommandation patronale Nexem du 30 novembre 2020 relative à la mise en place d'une indemnité mensuelle « Ségur » pour les personnels des EHPAD et des établissements de santé ;
- la recommandation patronale AXESS du 21 décembre 2021 relative à la mise en place du complément de rémunération aux personnels soignants des structures pour personnes handicapées, des structures assurant l'accueil et l'accompagnement des personnes en difficultés spécifiques, des services de soins à domicile, des résidences autonomie, des accueils de jour sans hébergement et des dispositifs expérimentaux prévu par l'accord de méthode du 28 mai 2021 dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;
- l'accord BASS du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs suite à la conférence des métiers de l'accompagnement social et médico-social du 18 février.

Néanmoins, les salariés des structures visées par les textes ci-dessus qui ne seraient pas bénéficiaires des financements résultant desdits textes, bénéficient des dispositions du présent accord.

Cette mesure n'est pas applicable aux salariés visés par les textes ci-dessous :

- l'avenant CCN 51 n° 2021-05 du 15 juillet 2021 relatif à l'attribution d'une prime aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes ;
- la recommandation patronale AXESS du 27 juin 2022 relative à la revalorisation des médecins coordonnateurs(trices) en EHPAD et des médecins salariés des établissements et services sociaux et médico-sociaux dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

De même, la mesure mise en place par le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec toutes mesures ayant le même objet qui auraient pu être mises en place au sein des structures, quelles que soient leur dénomination (« Ségur », « Laforcade », « Conférence des métiers », etc.) ou leur forme juridique.

1.2. Modalités de la mesure Ségur

Les salariés qui ne sont pas encore bénéficiaires de la mesure « Ségur/Laforcade/Conférence des métiers » bénéficient à compter du 1^{er} janvier 2024 d'une indemnité de 238 euros bruts par mois.

Cette indemnité forfaitaire mensuelle Ségur s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires et donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire.

Son montant :

- est exclu de l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales ;
- est fixé proportionnellement au temps de travail quand le salarié exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- est pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite) ;
- est inclus dans le calcul du maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;
- est inclus dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Cette indemnité n'est pas prise en compte dans la comparaison avec le Smic.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois, le montant de cette indemnité mensuelle sera versé au prorata de la durée du contrat de travail au cours de ce mois.

Cette indemnité a vocation à être intégrée dans le système de classification et de rémunération de la future CCUE.

Article 2 | Dispositions finales

Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1 du code du travail, il est expressément stipulé qu'il ne peut être dérogé de manière moins favorable aux dispositions de la totalité du présent accord.

2.1. Entrée en vigueur, durée de l'accord et agrément

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de mettre en place des mesures de revalorisations salariales dans une logique de convergence conventionnelle sans attendre la finalisation des travaux relatifs à CCUE, compte tenu des enveloppes allouées pour ce faire en 2024 par les pouvoirs publics.

Un accord définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'une CCUE fait ainsi l'objet d'une négociation distincte.

Ces deux accords sont néanmoins liés.

Les parties signataires conviennent de demander l'agrément ministériel du présent accord conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et également de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve :

- 1.** De la validité de l'accord du 4 juin 2024 définissant les modalités de la négociation relative à la construction d'un CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif et aménageant à cette fin les dispositions de l'accord CPPNI n° 2019-02 du 29 octobre 2019 ;
- 2.** De son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

2.2. Application aux petites et moyennes entreprises

Les mesures prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord-type.

2.3. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 4 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL PRIVÉ À BUT NON LUCRATIF

Accord du 4 juin 2024

relatif aux modalités de la négociation
pour la construction d'une convention collective unique étendue (CCUE)

NOR : ASET2450621M

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SUD santé sociaux ;

FSAS CGT ;

CFDT FNS services de santé et services sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le mouvement de structuration du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif s'est engagé depuis plus de 20 ans notamment à travers l'évolution de l'offre qui implique entre autres l'évolution des pratiques, le découplage des dispositifs d'accompagnement et qui place les personnes accompagnées ou soignées en position de définir elles-mêmes leur parcours au sein du système d'accompagnement ou de soins.

L'ensemble des employeurs et des salariés concernés a su contribuer à ces évolutions et a initié et porté nombre d'entre elles.

Toutefois, la coexistence de plusieurs accords de branche et de conventions collectives différentes au sein du secteur ne permet pas, compte tenu des chevauchements de champs conventionnels de couvrir à travers l'extension, l'ensemble des entreprises et salariés de la branche et de répondre aux nombreux défis actuels et à venir dont ceux, essentiels, de l'attractivité des métiers dans tous les types d'activités.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont décidé d'engager une négociation pour construire une convention collective unique étendue (CCUE).

La convention collective recouvre des activités relevant de différents financements publics. La mise en place de garanties collectives attractives doit s'assortir de l'engagement de chacun des financeurs par secteur d'activité à honorer des financements nécessaires à sa mise en œuvre

Pour les partenaires sociaux de la branche, plusieurs enjeux marquent cette décision historique :

- la CCUE doit contribuer à l'affirmation du rôle essentiel que remplit le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif dans la construction d'une société plus inclusive, impliquée et solidaire, en particulier envers ses membres les plus fragiles ;
- mise au service de tous les acteurs concernés par l'action en faveur des personnes malades ou accompagnées, la CCUE doit être un outil favorisant l'adaptation continue de l'offre sanitaire, sociale et médico-sociale, la réponse aux besoins du secteur et la mobilité, notamment choisie, des professionnels au sein de l'ensemble du périmètre couvert par la BASS ;
- par son extension, la CCUE doit couvrir l'ensemble des salariés et entreprises du secteur, qu'elles soient ou non adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, offrant ainsi des garanties conventionnelles identiques pour tous. Ce cadre social unique et obligatoire doit concourir à réguler la concurrence, conformément aux prérogatives données par les législateurs aux branches professionnelles ;
- dans un contexte de pénurie de professionnels, et au regard de l'utilité sociale du secteur, la CCUE doit assurer une attractivité pérenne par un haut niveau de garanties collectives.

D'un point de vue salarial, elle inscrit son dispositif de « Classification-Rémunération » dans une démarche de revalorisation générale des professionnels.

En outre, en cohérence avec la négociation d'une CCUE, les partenaires sociaux rappellent la nécessité d'une réelle égalité de traitement avec la fonction publique hospitalière.

Ce dispositif s'inscrit également conformément à la loi dans un objectif de suppression des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ;

- par sa structuration comme par son contenu, la CCUE doit permettre pour tous les salariés de faciliter :
 - la lisibilité de leurs droits ;
 - l'accès à des parcours et évolutions professionnels au sein de la branche ;
 - l'adaptation et l'amélioration de leurs qualification, compétences et connaissances ;
- la CCUE doit garantir l'égalité de traitement pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- dans un secteur fortement féminisé, la CCUE doit garantir le respect de l'égalité professionnelle et concourir à l'objectif sociétal d'une amélioration générale des conditions de travail et d'emploi des femmes comparativement à celles des hommes ;
- enfin, la CCUE doit prendre en compte et rendre accessible à toutes et tous l'ensemble des éléments qui concourent à la santé et à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés.

Le présent accord a pour objet de déterminer de manière temporaire, et pour la seule durée des négociations relatives à la CCUE, les modalités et les moyens spécifiques de la négociation de la CCUE, en aménageant à cette fin les dispositions de l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019.

Article 1^{er} | Thématiques abordées dans le cadre de la négociation

Il est rappelé que plusieurs accords sont d'ores et déjà applicables et étendus au niveau de la BASS : mise à disposition de salariés auprès d'une organisation syndicale, formation et développement des compétences, Pro-A, temps partiel, travail de nuit, astreintes, reconduction de l'accord OETH relatif aux travailleurs en situation de handicap... Certains ont vocation à être intégrés à la convention collective ou à être renégociés.

Les négociations se déroulent autour des thèmes et des périodicités suivants ; plusieurs négociations thématiques pouvant avoir lieu de manière concomitante.

L'ensemble de ces grandes thématiques permettront de négocier les différentes garanties collectives visées à l'article L. 2261-22 du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent que le fait de négocier par ensemble de thématiques, tel que précisé ci-dessous, n'a pas pour conséquence, une fois achevée la négociation sur un ensemble de thématiques, d'entraîner l'application immédiate de cet ensemble de thématiques.

Il est rappelé qu'une CCUE constitue un tout indissociable. Dans cette perspective, il ne pourra y avoir à l'issue du processus de négociation qu'un unique texte constituant un ensemble dont les dispositions sont juridiquement liées entre elles. À ce titre, la mise en application d'un accord transitoire ne fait pas obstacle au fait qu'à l'issue du processus un unique texte soit soumis à signature intégrant les accords d'ores et déjà en vigueur, intermédiaire ou non, et constituant ainsi un équilibre d'ensemble. Les partenaires sociaux conviennent que cette démarche permettra, à l'issue des négociations de disposer d'une vision globale sur l'économie générale de la CCUE.

Les parties conviennent néanmoins de conclure la négociation sur le 1^{er} ensemble de thématiques relatif à la classification et la rémunération et à la durée et temps de travail d'ici fin novembre 2024.

Les thématiques et périodes des négociations sont précisées ci-dessous.

Ensemble de thématiques		Périodes des négociations
1	Classification – rémunération Durée et temps de travail	1 ^{er} et 2 ^e semestre 2024
2	Santé au travail : négociation issue des travaux et propositions du GTP « Prévention et conditions de travail ». Création d'un OPP de branche dans le but de déterminer une politique ambitieuse de prévention des risques professionnels, de la pénibilité et d'amélioration des conditions de travail Protection sociale complémentaire : prévoyance et complémentaire santé	1 ^{er} semestre 2024 au 3 ^e trimestre 2025
3	Égalité professionnelle/égalité de traitement/lutte contre les discriminations	À partir du 2 ^e semestre 2024 et de manière transversale pour l'ensemble des thématiques
4	Dialogue social/représentant du personnel/droit syndical	1 ^{er} semestre 2025
5	Formation professionnelle et gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)	2 ^e semestre 2025
6	Modes d'accompagnement spécifiques : assistants familiaux et accueillants familiaux	1 ^{er} semestre 2025, à l'issue de la finalisation du dispositif « Classification et rémunération »
7	Intéressement Relation contractuelle (du recrutement à la rupture)	2 ^e semestre 2025
8	Revoyure accords de branche	1 ^{er} semestre 2026

Étant entendu que :

- les propositions des différentes parties à la négociation relatives à la thématique du dialogue social devront être transmises un mois avant la première date de négociation, en dérogation

aux dispositions de l'article 3.2. Elles devront porter *a minima* sur l'ensemble des points suivants :

- les garanties accordées aux salariés participants à la négociation, étant entendu que sont concernées l'ensemble des instances paritaires ;
- le financement du paritarisme ;
- l'organisation du dialogue social tant au niveau national que local ;
- l'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés, le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- les comités sociaux et économiques et le financement des activités sociales et culturelles gérées par eux ;
- concernant la thématique relative à la santé au travail, l'ouverture des travaux a lieu au 1^{er} trimestre 2024 et s'est traduite par la mise en place d'un groupe de travail paritaire dont le calendrier et les objectifs ont été définis paritairement.

Pour les partenaires sociaux, la question de la santé au travail s'inscrit plus largement dans la mise en place d'une politique ambitieuse, efficiente et durable de prévention et d'amélioration de la santé et de la qualité de vie et des conditions de travail, avec notamment la construction d'un organisme paritaire de prévention des risques professionnels.

À l'occasion de points d'étapes paritaires, les dates de début et de fin des négociations par thématiques ainsi convenus pourront faire l'objet d'aménagements en fonction des nécessités conformément aux modalités de prise de décision dans l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019.

Concernant le calendrier prévisionnel établi, il pourra faire l'objet d'aménagements, en ce sens que, dans la situation où les parties n'arriveraient pas à un accord sur un ensemble de thématiques, ce dernier sera révisé sans pouvoir permettre à l'une des parties d'opposer les échéances avancées dans cet accord.

Article 2 | Modalités et moyens de la négociation

2.1. Calendrier et format des réunions

Afin de permettre une négociation constructive et ambitieuse, la CPPNI se réunira selon un calendrier défini paritairement. Ainsi, à compter de 2024, les séances de négociation se tiendront toutes les 3 semaines selon le calendrier convenu entre les partenaires sociaux.

Les réunions de négociations se tiennent, par principe, en présentiel, étant précisé qu'un format hybride avec une possibilité de se connecter en visioconférence sera également systématiquement possible. Le cas échéant, et compte tenu de la situation, sanitaire notamment, ces réunions pourront se tenir en totalité en visioconférence.

Conformément à l'article 2.3 de l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019, les convocations sont adressées immédiatement après la fixation du calendrier des réunions de la commission.

Les réunions de négociation ont lieu dans le cadre des CPPNI telles que définies par l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019 visant à installer une CPPNI et à mettre en place une association paritaire pour assurer le financement des instances paritaires du secteur, ou dans le cadre d'une Commission mixte paritaire (CMP).

Des points d'étape de négociations seront réalisés et formalisés régulièrement dans les PV.

Pour l'année 2024, au regard de l'étendue des travaux, les autres points de négociation ou décisions devant être abordées dans le cadre de la CPPNI feront l'objet autant que faire se peut de dates supplémentaires.

2.2. Envoi des documents et établissement des PV

Compte tenu de la périodicité des réunions de négociation, les documents et informations nécessaires à la négociation sont adressés préalablement aux réunions, y compris les présentations power-point, au moins 5 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion de négociation.

Le procès-verbal prévu à l'article 2.3 de l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019, intègre un relevé des décisions qui seront déclinées dans les textes négociés en CPPNI.

2.3. Autorisations d'absences et financement des moyens de négociation de la CCUE

Compte tenu de l'ampleur des travaux liés à la négociation d'une CCUE, il est convenu que chaque organisation syndicale représentative de salariés conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur sur le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privée à but non lucratif, dispose, en sus des autorisations d'absence prévues à l'article 5.3 de l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019, d'un forfait de 110 jours de temps de préparation supplémentaire attribué par année civile à compter du 1^{er} janvier 2024. Ces temps de préparation supplémentaire concernent les années 2024, 2025 et 2026.

L'association paritaire de financement des instances paritaires (AFIP) éditera autant de « bons paritaires » valant autorisation d'absence que nécessaire par organisation syndicale. Ces bons paritaires seront exprimés en journées. Les bons non utilisés ne sont pas reportables sur l'année suivante.

Le salarié en poste dans un établissement faisant partie de la délégation de chacune des organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de la CPPNI ou spécifiquement mandaté par son organisation syndicale pour participer à une réunion de préparation devra remettre au moins 5 jours à l'avance à son employeur un ou plusieurs « bons paritaires ».

Ce bon devra être retourné à l'AFIP par l'employeur pour remboursement du maintien de salaire du salarié mandaté dans les conditions définies par le règlement intérieur de l'AFIP.

Chaque organisation est libre de la répartition de ce temps entre les membres de sa délégation et les salariés qu'elle a mandatés, et de son utilisation sur l'année civile. Le nombre de salariés mandatés n'est pas limité aux nombres de personnes admises à siéger en CPPNI.

Il est rappelé que, conformément à l'article 5.2.2 de l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019 que les représentants salariés et employeurs sont remboursés sur justificatifs et dans les limites fixées par le règlement intérieur aux titres suivants :

- les temps d'instances ;
- les temps de préparation ;
- les temps de transport ;
- les frais de repas, transports et d'hébergement ;
- ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires.

Il est accordé, sous réserve de justificatifs, un financement de 30 000 € annuels et pendant trois ans (2024, 2025, 2026) par organisation syndicale de salariés et d'employeur représentative au niveau de la branche conformément à l'arrêté de représentativité en vigueur. Ce financement permet l'expertise et la mesure libre et indépendante des propositions faites dans le cadre de la négociation CCUE, ainsi que la formation des mandatés des organisations représentatives dans la branche.

Article 3 | Renforcement de la visibilité de la branche et de ses métiers

Afin de favoriser et soutenir l'attractivité du secteur sanitaire, social et médico-social non lucratif, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de faire évoluer le site internet paritaire dont les objectifs sont les suivants :

- promouvoir les activités, les métiers et les parcours professionnels de la branche ;
- donner de la visibilité aux orientations et perspectives du secteur ;
- favoriser l'animation des DR CPNE à travers une partie intranet dédiée.

Dans cet objectif, un financement à hauteur de 100 000 € sur 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord est prévu dans le budget annuel de l'AFIP, en tenant compte du séquençage suivant :

- 25 000 € pour le financement d'un module destiné à promouvoir les travaux de la CPNE-FP ;
- 75 000 € pour le financement de modules à destination des actions de la branche, en vue de promouvoir l'attractivité des métiers du secteur permettant à l'avenir de, notamment, mettre en avant les parcours professionnels.

Le cahier des charges de chaque module sera élaboré dans le cadre de la CPNE-FP et validé par la CPPNI.

Article 4 | Modification de l'objet du fonds du paritarisme

L'article 5.2.2 de l'accord « CPPNI » n° 2019-02 du 29 octobre 2019 est complété. Après la phrase « ainsi que les salaires des participants aux préparations et réunions paritaires » est ajoutée la phrase suivante : « Les fonds collectés sont également destinés à des actions de soutien à la négociation ou au fonctionnement du paritarisme, de communication de la branche et la formation des mandatés. »

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Sécurisation juridique des dispositions négociées dans le cadre du présent accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1 du code du travail, il est expressément stipulé qu'il ne peut être dérogé de manière moins favorable à la totalité des dispositions du présent accord.

Il est rappelé qu'une convention collective unique constitue un tout indissociable. Dans cette perspective, il ne pourra y avoir à l'issue du processus de négociation qu'un unique texte constituant un ensemble dont les dispositions seront juridiquement liées entre elles.

Dans l'hypothèse où des thématiques de négociation prévues à l'article 1^{er} nécessiteraient une mise en œuvre anticipée par accord transitoire, celui-ci s'appliquerait dans le cadre des dispositions de l'article L. 2252-1 du code du travail et serait stipulé expressément qu'on ne peut y déroger dans un sens moins favorable par un accord de branche de niveau inférieur.

Dans l'hypothèse où les thématiques de l'ensemble n° 1 feraient l'objet d'un accord transitoire, il se substituerait aux dispositions des conventions collectives couvertes par le présent accord lorsque celles-ci seront moins favorables aux salariés.

Les dispositions du présent accord cessent de produire leurs effets à la date d'entrée en vigueur de la convention collective unique.

À l'issue du processus de négociation, les accords transitoires seront intégrés à la convention collective unique. Le texte de la convention collective unique intégrant les accords transitoires fera l'objet d'une mise à signature dans son ensemble et fera ensuite l'objet d'une demande d'extension.

5.2. Entrée en vigueur, durée de l'accord et agrément

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Par ailleurs, un accord relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE fait l'objet d'une négociation distincte.

Ces deux accords sont néanmoins liés.

Les parties signataires conviennent de demander l'agrément ministériel du présent accord conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et également de demander l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve :

1. De la validité de l'accord du 4 juin 2024 relatif à l'extension du Ségur dans le cadre de la politique salariale en lien avec la négociation sur la CCUE dans le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif ;

2. De son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de cet accord seront appliqués dès sa signature de manière volontaire les dispositions prévues aux articles 2, 3 et 4 du présent accord.

5.3. Application aux petites et moyennes entreprises

Les mesures prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord-type.

5.4. Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 4 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2024-27 du 6 juillet 2024

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7024-8433 Production agricole et CUMA. Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté) : avenant n° 45 du 27 novembre 2023.....	86
IDCC 7024-8434 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Doubs, Haute-Saône, Jura, Territoire de Belfort) : avenant n° 35 du 27 novembre 2023 .	88
IDCC 7024-9112 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 57 du 16 mai 2024.....	90
IDCC 7024-7025-8262 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre, Yonne) : avenant n° 65 du 27 novembre 2023 relatif à l'abrogation de l'accord collectif territorial du 21 novembre 1997.....	93
IDCC 7024-7025-9151 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cantal) : avenant n° 2 du 19 janvier 2024.....	96
IDCC 7024-7025-9321 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers. Exploitations agricoles entreprises de travaux agricoles et ruraux coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 9 du 22 février 2024.....	100
IDCC 8525 Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Pays de la Loire) : avenant n° 26 du 23 novembre 2023.....	112
IDCC 9101 Exploitations de polyculture et d'élevage et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Aube) : avenant n° 85 du 1^{er} décembre 2023	120
Accord(s) professionnel(s)	
Entreprises de production agricole et CUMA (Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort) : accord du 27 novembre 2023	148
Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort) : accord du 27 novembre 2023.....	157

Régime de retraite supplémentaire des salariés non-cadres de la production agricole et CUMA (Aube) : accord du 1^{er} décembre 2023	166
Protection sociale complémentaire frais de santé (Centre-Val de Loire) : avenant n° 8 du 11 octobre 2023	176
Protection sociale complémentaire frais de santé (Alsace) : avenant n° 7 du 21 novembre 2023	183
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 2 du 13 février 2024	188

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : 8433 | **ENTREPRISES D'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES
ET MARAÎCHAGE**
(Franche-Comté)
(1^{er} avril 1986)

(Étendue par arrêté du 11 décembre 1986,
Journal officiel du 20 décembre 1986)

Avenant n° 45 du 27 novembre 2023

NOR : AGRS2497075M

IDCC : 7024, 8433

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 CFTD ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la signature de la convention collective nationale production agricole et CUMA le 15 septembre 2020, les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles sont désormais établies au niveau national.

Les partenaires sociaux agricoles de la région Bourgogne-Franche-Comté ont souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. Les partenaires sociaux de Saône-et-Loire ont souhaité conserver un dispositif conventionnel départemental.

Les partenaires sociaux des autres départements de la région se sont entendus pour :

– homogénéiser ces particularités au sein d'un accord interdépartemental ;

- mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial, les partenaires sociaux des départements concernés souhaitent transcrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord interdépartemental et l'apurement des conventions collectives historiques par des avenants d'abrogation.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Abrogation de l'accord collectif

L'accord collectif horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1^{er} avril 1986 (IDCC 8433) et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif territorial du 27 novembre 2023 concernant les entreprises de production agricole et CUMA de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 3 | 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) de Bourgogne Franche-Comté, 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 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **8434** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA**
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

Avenant n° 35 du 27 novembre 2023

NOR : AGRS2497076M

IDCC : 7024, 8434

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération des entrepreneurs des territoires FREDT de Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD de Bourgogne-Franche-Comté ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la signature de la convention collective nationale production agricole et CUMA le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020, les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles sont désormais établies au niveau national.

Les partenaires sociaux agricoles de la région Bourgogne-Franche-Comté ont souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant

pas dans les textes nationaux. Les partenaires sociaux de Saône-et-Loire ont souhaité conserver un dispositif conventionnel départemental.

Les partenaires sociaux des autres départements de la région se sont entendus pour :

- homogénéiser ces particularités au sein d'un accord interdépartemental ;
- mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial, les partenaires sociaux des départements concernés souhaitent transcrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord interdépartemental et l'apurement des conventions collectives historiques par des avenants d'abrogation.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (IDCC 7025).

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Abrogation de l'accord collectif territorial

L'accord collectif interdépartemental du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif territorial du 27 novembre 2023 concernant les entreprises de production agricole et CUMA de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 3 | 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) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9112** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA ZONE VITICOLE**
(Aude)
(21 juillet 1998)

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

Avenant n° 57 du 16 mai 2024

NOR : AGRS2497080M

IDCC : 7024, 9112

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aude,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Section fédérale FO et la SYNFOCA de l'Aude ;
Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude ;
Section fédérale CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;
SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la zone viticole de l'Aude ont décidé d'accepter l'augmentation des taux de cotisations relatifs à la prévoyance proposée par l'assureur, cet avenant a pour objet de formaliser cette décision.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 4.2 du titre V de l'accord territorial zone viticole de l'Aude, intitulé « Régime de retraite complémentaire et de prévoyance », sont ainsi modifiées et remplacées par les tableaux ci-après :

« 4.2. Taux de cotisations

Catégorie 012 : 0,39 % à la charge de l'employeur.

Catégorie 011 : 1,19 % (0,59 % employeur et 0,60 % salarié).

Catégorie 010 : 2,00 % (1,40 % employeur et 0,60 % salarié).

Pour les salariés ayant moins de 30 jours d'ancienneté : catégorie 012.

Risques assurés	Cotisation employeur	Cotisation salarié	Total
Décès-invalidité permanente absolue			
Rente éducation			
Total	0,39 %	0	0,39 %

Pour les salariés ayant au moins 30 jours d'ancienneté et moins d'un an d'ancienneté : catégorie 011.

Risques assurés	Cotisation employeur	Cotisation salarié	Total
Décès-invalidité permanente absolue			
Rente éducation			
Incapacité temporaire			
Invalidité			
Total	0,59 %	0,60 %	1,19 %

Pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté : catégorie 010.

Risques assurés	Cotisation employeur	Cotisation salarié	Total
Décès-invalidité permanente absolue			
Rente éducation			
Mensualisation – Charges sociales			
Incapacité temporaire			
Invalidité			
Total	1,40 %	0,60 %	2,00 %

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

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

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2231-6 et R. 2231-1 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant.

Fait à Carcassonne, le 16 mai 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **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)

Avenant n° 65 du 27 novembre 2023

relatif à l'abrogation de l'accord collectif territorial du 21 novembre 1997

NOR : AGRS2497073M

IDCC : 7024, 7025, 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 FREDT de Bourgogne-Franche-Comté,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la signature de la convention collective nationale production agricole et CUMA le 15 septembre 2020 et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020, les conditions de travail et d'emploi des salariés agricoles sont désormais établies au niveau national.

Les partenaires sociaux agricoles de la région Bourgogne-Franche-Comté ont souhaité refondre le dispositif conventionnel territorial en tenant compte des particularités en résultant et ne figurant pas dans les textes nationaux. Les partenaires sociaux de Saône-et-Loire ont souhaité conserver un dispositif conventionnel départemental.

Les partenaires sociaux des autres départements de la région se sont entendus pour :

- homogénéiser ces particularités au sein d'un accord interdépartemental ;
- mettre en place certaines dispositions conventionnelles plus favorables pour les salariés des départements concernés ;
- et supprimer les accords et dispositions devenus obsolètes ou sans objet.

Pour mener à bien cette refonte du dispositif conventionnel territorial, les partenaires sociaux des départements concernés souhaitent transcrire ces évolutions conventionnelles par la conclusion d'un nouvel accord interdépartemental et l'apurement des conventions collectives historiques par des avenants d'abrogation.

Le présent avenant est donc conclu en vue de parfaire la refonte du dispositif conventionnel territorial consécutivement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (IDCC 7025).

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | *Abrogation de l'accord collectif territorial*

L'accord collectif territorial du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne et l'ensemble de ses avenants sont abrogés.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif territorial du 27 novembre 2023 concernant les entreprises de production agricole et CUMA de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 3 | *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) de Bourgogne-Franche-Comté, 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 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7024 | PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA
(15 septembre 2020)**

Convention collective nationale

**IDCC : 7025 | ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(8 octobre 2020)**

Convention collective

**IDCC : 9151 | EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Cantal)
(5 janvier 1978)**

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

Avenant n° 2 du 19 janvier 2024

NOR : AGRS2497081M

IDCC : 7024, 7025, 9151

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Cantal ;
Fédération départementale des CUMA du Cantal ;
Syndicat des entrepreneurs du territoire du Cantal,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union des syndicats ouvriers CFDT du Cantal ;
CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'entériner l'évolution de la répartition des cotisations entre employeurs et salariés, applicables à l'accord collectif de prévoyance du 22 septembre 2009 concernant les salariés non cadres des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Cantal.

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 avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | *Garanties décès*

L'article 5 « Garanties décès » le 3^o alinéa est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Un capital décès égal à 100 %, majoré de 25 % par enfant à charge, du salaire brut total, soumis à cotisations perçu pendant les 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 du salarié multiplié par 12 mois, 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 de congé de mobilité. »

Article 2 | *Garantie incapacité temporaire de travail*

L'article 5 « Garanties incapacité temporaire de travail » le 3^o alinéa est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le salaire brut de référence pris en compte lors du calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales, à savoir les 3 derniers mois pour les arrêts d'origine privée et le dernier mois pour les arrêts d'origine professionnelle 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 de congé de mobilité. »

Article 3 | *Garantie incapacité permanente de travail*

L'article 5 « Garanties incapacité permanente du travail » le 2° alinéa est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« D'une rente complémentaire versée chaque mois égale à :

20 % du douzième des rémunérations perçues par le salarié au cours des 4 trimestres civils précédant la date d'attribution de la rente invalidité incapacité permanente toute origine 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 de congé de mobilité. »

Article 4 | *Cotisations*

L'article 7.1 « Assiette de 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, 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). »

L'article 7.2 « Taux de cotisations et répartitions » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

- pour la garantie décès, 85 % employeur et 15 % salarié ;
- pour la garantie incapacité temporaire (relais mensualisation), 12 % employeur et 88 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente professionnelle, 100 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente toutes origines, 100 % salarié.

Les cotisations correspondantes à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

Il est précisé que la part patronale mentionnée ci-dessus finance notamment l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ainsi que l'assurance des charges sociales patronales. »

Article 5 | *Suspension du contrat de travail*

L'article 7.4 « Suspension du contrat de travail » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les garanties sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du

versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent accord ;

- 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 participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée.

Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 6 | 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 7 | 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. 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 Aurillac, le 19 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **9321** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLES ET RURAUX COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS
AGRICOLES**
(Gers)
(12 juin 1954)

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

Avenant n° 9 du 22 février 2024

NOR : AGRS2497082M

IDCC : 7024, 7025, 9321

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gers ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
CUMA du Gers ;
Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles, ruraux du Gers,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT du Gers ;
Syndicat départemental FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application des décisions prises par les organisations syndicales salariales et patronales, le présent avenant a pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 17 septembre 2009 :

- la suppression des dispositions inhérentes à la clause de recommandation mise en place en 2015 ;
- la modification des dispositions relatives au haut degré de solidarité (HDS).

En outre, le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues :

- en 2022 à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers-payant généralisé, du forfait patient urgences (FPU) et du dispositif MonPsy ;
- en 2023 à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sages-femmes et infirmiers de prescrire et d'administrer les vaccins prévus par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans, l'exonération du ticket modérateur pour les transports urgents pré hospitaliers (TUPH), le déremboursement des frais de transport sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Enfin, 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.

Article 1^{er} | Modifications de l'accord

L'accord de prévoyance du 17 septembre 2009 et ses avenants sont ainsi modifiés comme suit :

1.1. Suppression de la clause de recommandation

L'ensemble des dispositions des articles 5 « Organisme assureur recommandé » et 6 « Convention de gestion spécifique » sont supprimées.

En outre, l'ensemble des dispositions de l'article 7 « Cotisations » sont supprimées.

De facto, les articles énumérés ci-après sont renumérotés comme suit :

- l'article 8 « Règlement des prestations et tiers-payant » devient l'article 5 dont les dispositions demeurent inchangées ;
- l'article 9 « Maintien des garanties » devient l'article 6 dont les dispositions demeurent inchangées ;
- l'article 10 « Suspension du contrat de travail » devient l'article 7 dont les dispositions modifiées sont formalisées dans l'article 2.1 du présent avenant ;
- l'article 11 « Dénonciation » devient l'article 8 dont les dispositions demeurent inchangées ;
- l'article 12 « Haut degré de solidarité » devient l'article 9 dont les dispositions modifiées sont formalisées dans l'article 1.2 du présent avenant.

1.2. Modification de la clause relative au haut degré de solidarité

Les dispositions de l'article 9 « Haut degré de solidarité » sont désormais les suivantes :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, une quote-part de 1 % des cotisations frais de santé (hors taxes) est affectée au financement de

prestations revêtant un degré élevé de solidarité. Ce financement alimente un fonds de solidarité faisant l'objet d'une comptabilité spécifique et dont les modalités de fonctionnement sont définies au sein d'un règlement spécifique.

La commission paritaire décide annuellement des actions de solidarité qu'elle définit comme prioritaires au niveau de l'accord collectif départemental. »

Article 2 | Mise en conformité des garanties

Le dispositif frais de santé de l'accord précité est mis en conformité avec les évolutions réglementaires comme suit :

2.1. Modification de l'article 7 « Suspension du contrat de travail »

Les dispositions du 2^e paragraphe intitulé « Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité » de l'article 7 de l'accord précité sont désormais les suivantes :

« Les garanties prévues par le contrat sont maintenues au participant pendant la période de suspension de son contrat de travail, ainsi qu'à ses ayants droit inscrits au contrat lorsque :

- le participant 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 participant sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil entier d'arrêt de travail et tant que le participant ne reprend pas une activité ;

- le participant 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 santé doit être effectué par l'employeur et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation forfaitaire est due intégralement. »

2.2. Modification des tableaux de garanties

Les tableaux de garanties figurant en annexes I et II de l'accord du 17 septembre 2009 sont modifiés comme suit :

« Annexe I

Garanties complémentaires de base

Les prestations du contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical

rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences (FPU), du forfait "actes lourds" et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO), ainsi qu'en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

(Voir page suivante.)

NATURE DES FRAIS	Remboursement du Régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base" Niveau 1 (en % de la BR)	Total Niveau 1 + Régime de base
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	110 % BR	180 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	110 % BR	180 % BR
Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les + de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sage-femmes et	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 %	de 40 % BR à 0% BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 %	de 65% BR à 30% BR	100 % BR
Honoraires de médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	30 € pour 1 séance/ an/bénéficiaire	30 € pour 1 séance/ an/bénéficiaire
MEDICAMENTS			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les + de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % BR à 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	100 % BR
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
MATERIEL MEDICAL			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	240 % BR ou 200 % BR	300 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR ou 100 % BR	240 % BR ou 200 % BR	300 % BR
HOSPITALISATION (hors maternité)			
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 %	420 % BR ou 400 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁷⁾	-	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	52 €/jour limité à 30 jours/an	52 €/jour limité à 30 jours/an
HOSPITALISATION (maternité)			
Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	200% BR	300 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière ⁽⁷⁾	-	52 €/jour	52 €/jour
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS

NATURE DES FRAIS	Remboursement du Régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base" Niveau 1 (en % de la BR)	Total Niveau 1 + Régime de base
OPTIQUE			
Monture et verres : Expression des garanties par élément			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾			
Équipements 100% santé (Classe A) ⁽⁹⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre simple ⁽¹⁰⁾	60 % BR	110 € - RO	110 €
- Verre complexe ⁽¹⁰⁾	60 % BR	250 € - RO	250 €
- Verre très complexe ⁽¹⁰⁾	60 % BR	300 € - RO	300 €
Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Lentilles remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	60 % BR	395 % BR + 350 €	455 % BR + 350 €
Lentilles non remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	-	100 €	100 €
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins (hors 100% Santé)	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	65 % BR	125 % BR
Prothèses (hors 100% Santé)			
Prothèses à honoraires maîtrisés, à honoraires libres, et prothèses non remboursées par le régime de base ⁽⁹⁾	0 % ou 60% BR	0% ou 150 % BR + 350 € /an/bénéficiaire	0 % ou 210 % BR + 350 € /an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	150 % ou 190 % BR	250 % BR
Implantologie (hors couronne implanto- portée)	-	-	-
Parodontologie non remboursée	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹¹⁾			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1^{er} janvier 2020 ⁽⁹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 €/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1600 € - RO/oreille	1600 €/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance ⁽¹²⁾	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
DIVERS			
Transports urgents préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	45 % BR	100 % BR

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes".

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) **Forfait actes lourds** : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) **Forfait journalier hospitalier** : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) **Forfait patient urgences** : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L.160-13-1 du Code de la Sécurité sociale.

(7) **Chambre particulière** : limitée à 90 jours/an/bénéficiaire pour toute hospitalisation en soins de suite et de réadaptation et psychiatrie si aucune limite n'est prévue dans le tableau de garanties.

(8) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(9) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur. Le remboursement des prothèses dentaires non remboursées par le régime de base est limité au forfait en euros.

(10)

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(12) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes »

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Annexe II

Garanties complémentaires de base + garanties optionnelles

Les prestations du contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats "solidaires et responsables".

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences (FPU), du forfait "actes lourds" et du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de

pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO), ainsi qu'en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux (CCAM), dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

(Voir page suivante.)

NATURE DES FRAIS	Remboursement du régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base"	Total Niveau 2 + Régime de base
SOINS COURANTS			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	230 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les + de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sages-femmes et infirmiers	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 %	de 40 % BR à 0% BR	100 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 %	65% BR à 30 % BR	100 % BR
Honoraires de médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	30 €/séance pour 4 séances/an/bénéficiaire	30 €/séance pour 4 séances/an/bénéficiaire
MEDICAMENTS			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les + de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % BR à 100 % BR	35 % BR ou 0 % BR	100 % BR
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	40 €/an/bénéficiaire	40 €/an/bénéficiaire
MATERIEL MEDICAL			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	440 % BR	500 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR ou 100 % BR	440 % BR ou 400 % BR	500 % BR
HOSPITALISATION (hors maternité)			
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 %	420 % BR ou 400 % BR	500 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 %	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire) ⁽⁷⁾	-	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour	52 €/jour pendant 60 jours puis 25 €/jour
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	52 €/jour limité à 30 jours/an	52 €/jour limité à 30 jours/an
HOSPITALISATION (maternité)			
Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	200% BR	300 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière ⁽⁷⁾	-	52 €/jour	52 €/jour
Forfait maternité (dans la limite des frais réellement engagés)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS

NATURE DES FRAIS	Remboursement du régime de base (en % de la BR)	Remboursement "Garanties complémentaires de base" Niveau 2 (en % de la BR)	Total Niveau 2 + Régime de base
OPTIQUE			
Monture et verres : Expression des garanties par			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾			
Équipements 100% santé (Classe A) ⁽⁹⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre simple ⁽¹⁰⁾	60 % BR	160 € - RO	160 €
- Verre complexe ⁽¹⁰⁾	60 % BR	300 € - RO	300 €
- Verre très complexe ⁽¹⁰⁾	60 % BR	350 € - RO	350 €
Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
Lentilles remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	60 % BR	395 % BR + 475 €	455 % + 475 €
Lentilles non remboursées par le régime de base/an/bénéficiaire	-	100 €	100 €
DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% Santé ⁽⁹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Soins (hors 100% Santé)	60 % BR	40 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	65	125 % BR
Prothèses (hors 100% Santé)			
Prothèses à honoraires maîtrisés, à honoraires libres, et prothèses non remboursées par le régime de base ⁽⁹⁾	0 % ou 60 % BR	0 % ou 150 % BR + 475 € /an/bénéficiaire	0 % ou 210 % BR + 475 € /an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	290 % BR ou 250 % BR	350 % BR
Implantologie (hors couronne implanto- portée)	-	200 €/an/bénéficiaire	200 €/an/bénéficiaire
Parodontologie non remboursée	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹¹⁾			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1^{er} janvier 2020 ⁽⁹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 €/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1700 € - RO/oreille	1700 €/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance ⁽¹²⁾	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR	100 % BR
DIVERS			
Transports urgents préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	45 % BR	100 % BR

BR : Base de remboursement **FR** : Frais réels **RO** : Régime Obligatoire **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes".

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) **Forfait actes lourds** : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) **Forfait journalier hospitalier** : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) **Forfait patient urgences** : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L.160-13-1 du Code de la Sécurité sociale.

(7) **Chambre particulière** : limitée à 90 jours/an/bénéficiaire pour toute hospitalisation en soins de suite et de réadaptation et psychiatrie si aucune limite n'est prévue dans le tableau de garanties.

(8) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(9) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur. Le remboursement des prothèses dentaires non remboursées par le régime de base est limité au forfait en euros.

(10)

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(12) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes »

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article 3 | Durée, révision et dénonciation

Le présent régime santé est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, conformément aux dispositions légales prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 | 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 5 | 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.

Fait à Auch, le 22 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8525 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Pays de la Loire)
(10 avril 2002)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)

Avenant n° 26 du 23 novembre 2023

NOR : AGRS2497077M

IDCC : 8525

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

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 10 avril 2002 règlementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des entrepreneurs des territoires de la région Pays de la Loire, est devenue suite à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimales des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers de la région des Pays de la Loire.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont prises en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de la présente convention collective devenu accord collectif étendu territorial en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 10 avril 2002 réglementant les conditions d'emploi, de travail et de rémunération des salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires de la région des Pays de la Loire est devenue un accord collectif étendu, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Accord collectif du 23 novembre 2023 d'adaptation au secteur des entrepreneurs des territoires de la région des Pays de la Loire à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

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

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des entrepreneurs des territoires de la région des Pays de la Loire. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social principal est situé sur les départements des Pays de la Loire.

Article 2 | Modalités d'application

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises comprises dans son champ d'application tel que défini à l'article 1^{er}. Il ne peut y être dérogé, et il ne peut être dérogé à la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise.

L'application du présent avenant ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de faire perdre aux salariés, le bénéfice d'avantages quels qu'ils soient, non prévus mais déjà accordés par l'employeur. Ces avantages restent acquis au salarié.

Article 3 | Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République Française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue par l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 4 | Suivi, révision et renouvellement

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire ou de la commission paritaire (composée paritairement des représentants des organisations représentatives au niveau national par arrêté ministériel).

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 5 de la convention collective nationale.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles ou syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 5 | Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux

5.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux, fixant les conditions de travail et les éléments de rémunérations minimales des salariés agricoles, s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

5.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines

et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 6 | Révision des salaires

Les organisations syndicales salariales et patronales représentatives liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires minimums, après publication de la valeur du Smic et au plus tard dans les deux mois suivant la signature de chaque avenant révisant la grille de salaires de la convention collective nationale. La négociation annuelle comporte l'examen des dispositions prévues à l'article L. 2241-2 du code du travail et notamment l'évolution économique et celui de l'emploi de la branche.

Article 7 | Exercice du droit syndical et délégués syndicaux (art. 10 CCR)

Les employeurs sont tenus de laisser des libertés suffisantes aux salariés qui justifient d'un mandat syndical et sur présentation d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qui sont appelés à participer aux travaux d'une commission administrative, contentieuse ou judiciaire, constituée en vertu des dispositions d'un texte législatif ou réglementaire.

Dans la limite de 12 jours par an, des autorisations d'absence sont, conformément à l'article L. 451-1 et R. 451-1 et suivants du code du travail, accordées aux salariés, sur présentation, au moins 30 jours à l'avance, d'une convocation de l'organisme habilité, pour participer aux réunions statutaires. Cette autorisation d'absence est de droit. Toutefois, l'employeur ne peut refuser sauf s'il estime par écrit que l'absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

De même, des autorisations d'absence, peuvent être accordées aux salariés, pour assister aux réunions paritaires mixtes professionnelles. Ces autorisations doivent être demandées au moins cinq jours à l'avance dans la mesure du possible sur présentation de la convocation à la réunion pour exercer leur fonction syndicale.

Le temps passé par les salariés mandatés par une organisation syndicale à l'occasion des réunions de la commission mixte est considéré comme temps de travail et pris en charge dans les conditions déterminées par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

Les employeurs reconnaissent aux organisations syndicales représentant les salariés, le droit de désigner, sur l'ensemble du territoire des Pays de la Loire, un délégué syndical inter-entreprises par organisation et par département, pour lequel l'employeur doit exercer à titre principal, la profession entrant dans le champ d'application visant à l'article 1^{er}.

■ Désignation :

Le délégué syndical est désigné et accrédité par le syndicat auquel il adhère. Celui-ci notifie sa désignation, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur habituel du délégué ainsi qu'au service de l'inspection du travail du département concerné.

Sauf accord de l'employeur intéressé, le délégué syndical ne peut être choisi dans une exploitation comptant habituellement moins de deux salariés ; l'exploitant, son conjoint collaborateur et ses enfants apprentis n'étant pas pris en compte.

■ Compétence :

Le délégué syndical représente, en permanence, son organisation auprès des employeurs et du service de l'inspection du travail du département concerné.

Il est mandaté pour négocier et signer toute convention collective et tout accord d'établissement ou inter établissement. Il va de soi que cette clause ne prive pas l'organisation syndicale

de désigner et de mandater toute autre personne de son choix pour participer, en son nom, aux négociations de l'accord régional.

Le délégué syndical intervient, en vue d'une bonne application des lois sociales en général et des clauses de du présent accord ainsi que des accords d'établissements ou inter établissements ou des contrats de travail individuels.

Ce délégué doit prévenir cinq jours ouvrables à l'avance, l'employeur auprès duquel il se propose d'intervenir, lequel peut se faire assister de la personne de son choix.

■ Garanties :

Le délégué syndical bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux membres des CSE.

Article 8 | Indemnités de déplacement et de repas

Pour rappel l'article L. 3121-1 du code du travail dispose que « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. » Cette disposition est d'ordre public.

En conséquence, les temps de trajet et d'attente entre deux chantiers en cours de journée sont considérés comme du temps de travail effectif.

1° Lorsque le lieu d'embauche est situé sur le chantier, les trajets effectués pour s'y rendre avant le début de la journée et pour en revenir à la fin de la journée de travail sont indemnisés forfaitairement sur la base des indemnités.

Le tableau des indemnités de trajet est joint en annexe 1 du présent avenant.

Le salarié garde la possibilité de se rendre sur son lieu de travail par ses propres moyens.

Le salarié devra s'assurer auprès de sa compagnie d'assurance de la prise en charge dans le cadre de ses déplacements professionnels avec son véhicule personnel.

Une couverture pour ses trajets professionnels constitue une démarche essentielle pour bien répondre aux imprévus et être indemnisé en cas d'accident. Ainsi si le véhicule personnel est utilisé dans le cadre de déplacements professionnels, il est conseillé de contacter la compagnie d'assurance pour l'informer que le véhicule particulier est fréquemment utilisé pour des trajets professionnels. Une clause spécifique sera alors intégrée au contrat d'assurance et couvrira les déplacements d'ordre professionnels effectués par son véhicule personnel. Les frais supplémentaires engendrés par cet avenant seront pris en charge par l'employeur, après remise du justificatif de cet avenant par le salarié.

2° Dans le cas où le salarié serait dans l'impossibilité de rentrer le soir, les frais inhérents à l'hébergement et à la restauration, s'ils ne sont pas pris en charge directement par l'employeur, seront remboursés intégralement au salarié chaque semaine dans la limite de 100 € par nuitée (hébergement et repas) par l'employeur sur présentation de justificatifs.

3° Dans le cas où le salarié serait logé dans les locaux mis à disposition des travailleurs installés à proximité des chantiers, les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité sont celles prévues par le décret n° 95-978 du 24 août 1995 et par l'arrêté ministériel du 1^{er} juillet 1996 relatifs à l'hébergement des travailleurs agricoles.

4° Dans le cas où le salarié se trouverait dans l'impossibilité de regagner le siège de l'entreprise, les frais de seront remboursés par l'employeur au réel dans la limite de 15 € par repas sur présentation de justificatifs.

Article 9 | Prime d'ancienneté (art. 24 CCR)

Une prime d'ancienneté s'ajoutant à la rémunération mensuelle est versée aux salariés dans les conditions suivantes.

Son taux est fixé à :

- 2 % après 3 ans de services dans l'entreprise ;
- 3 % après 5 ans de service dans l'entreprise.

Article 10 | Prime de fin d'année (art. 24 bis CCR)

Pour les salariés justifiant d'un an d'ancienneté, il est institué une prime de fin d'année, sur la base de 20 heures de salaires horaires, payable avec la rémunération du mois de décembre.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année et ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise bénéficient de la prime au prorata du temps de présence.

Article 11 | Absences pour événements familiaux

Les absences pour événements familiaux sont régies par les articles L. 3142-1 et suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
- décès de la mère, du père, d'un des grands-parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- journée défense et citoyenne : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant :
 - en cas de décès d'un enfant, un droit à un congé de 12 jours ;
 - un droit à congé de 14 jours en cas de décès d'une personne suivante :
 - enfant âgé de moins de 25 ans ;
 - enfant quel que soit son âge, étant lui-même parent ;
 - personne de moins de 25 ans à la charge du salarié effective et permanente ;
 - en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans, un droit à un congé supplémentaire, dit congé de deuil d'une durée de 8 jours (en plus des 14 jours). Le congé de deuil peut être pris de façon fractionnée sur deux périodes au maximum. Chaque période du congé doit être d'une durée d'au moins 1 jour. Le congé de deuil doit être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. La durée des congés ne peut être déduite du nombre de jours des congés payés annuels ;
- annonce du handicap ou d'une pathologie de l'enfant : 5 jours.

Ces journées d'absence n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas du mariage du salarié, les 4 journées d'absence exceptionnelle peuvent être accolées aux congés payés principaux.

Article 12 | Recherche d'emploi

Pendant la période de préavis, le salarié a droit pour rechercher un nouvel emploi, à une liberté rémunérée au moins égale à 2 demi-journées pour un préavis réellement travaillé de 8 jours ou à 8 demi-journées si le préavis travaillé est d'un mois et plus.

Ces demi-journées peuvent être regroupées en fin de préavis par accord entre les parties ou prises par demi-journée une fois au choix du salarié, une fois au choix de l'employeur.

Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, il ne peut bénéficier de ces heures.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction des appointements.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi, doit en aviser son employeur dès que possible. Sous réserve de justifier que son futur employeur subordonne son embauche à son entrée en fonction avant l'expiration du préavis, il pourra interrompre son préavis la veille du jour où il doit prendre ses nouvelles fonctions sans que l'indemnité compensatrice subsidiaire ne soit due.

Dans ce cas, les salaires dus sont payés au moment du départ effectif.

Article 13 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 10 avril 2002 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire.

Article 14 | Publicité, dépôt et extension

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales et son extension est demandée comme accord étendu.

Article 15 | Entrée en vigueur

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Angers, le 23 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Indemnités de trajet. Départ du domicile du salarié lorsque le lieu d'embauche se situe sur le chantier

(Annexe modifiée par avenant n° 26 du 23 novembre 2023.)

Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel pour des missions professionnelles, ses déplacements sont indemnisés sous formes d'indemnités kilométriques (IK).

Ces indemnités sont exonérées de cotisations sociales et fiscales si elles répondent aux 3 critères cumulatifs suivants :

- utilisation du véhicule personnel ;
- utilisation dans le cadre de déplacement professionnel ;
- utilisation dans la limite du barème fiscal (barème MSA 2023).

Les accords d'entreprises restent possibles.

Barème kilométrique applicable aux voitures			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,529$	$(d \times 0,316) + 1065$	$d \times 0,370$
4 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,340) + 1330$	$d \times 0,407$
5 CV	$d \times 0,636$	$(d \times 0,357) + 1395$	$d \times 0,427$
6 CV	$d \times 0,665$	$(d \times 0,374) + 1457$	$d \times 0,447$
7 CV et plus	$d \times 0,697$	$(d \times 0,394) + 1515$	$d \times 0,470$

Barème kilométrique applicable aux deux roues > 50 cm ³			
Puissance administrative	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,395$	$(d \times 0,099) + 891$	$d \times 0,248$
3, 4, 5 CV	$d \times 0,468$	$(d \times 0,082) + 1158$	$d \times 0,275$
Plus de 5 CV	$d \times 0,606$	$(d \times 0,079) + 1583$	$d \times 0,343$

Barème kilométrique applicable aux deux roues < 50 cm ³		
Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
$d \times 0,315$	$(d \times 0,079) + 711$	$d \times 0,198$

d = distance parcourue en kilomètres.

Le montant est majoré de 20 % pour les véhicules électriques.

Convention collective

IDCC : 9101 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Aube)**

(18 janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 20 février 1978,

Journal officiel du 29 mars 1978)

Avenant n° 85 du 1^{er} décembre 2023

NOR : AGRS2497079M

IDCC : 9101

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale de l'agroalimentaire et des forêts CGT ;

Fédération FGTA FO ;

Syndicat des salariés FGA CFDT de l'Aube ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux exigences légales et conventionnelles, et particulièrement en application de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, les organisations syndicales de salariés et professionnelles ont signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale commune à toutes les régions et à toutes les activités professionnelles de la branche professionnelle production agricole et de la branche professionnelle CUMA.

Par cette convention collective nationale, elles souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social de ce secteur professionnel.

La signature de la convention collective nationale ne remet pas en cause la convention collective territoriale et professionnelle.

Elle devient un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, cet accord collectif fait l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

Ce texte entre précisément dans ce cadre.

Il apporte des dispositions complémentaires à la :

Convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles signataires du présent avenant appellent de leur vœux la négociation et la conclusion d'accord d'entreprises pouvant s'appliquer de façon complémentaire à la convention nationale précitée et au présent avenant.

Dans le cadre de l'entrée en application de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020, le présent avenant révisé la convention collective du 18 janvier 1977 des exploitations agricoles et des CUMA du département de l'Aube.

Chapitre I^{er} Champ d'application

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

Le présent accord révisé par cet avenant est applicable dans le département de l'Aube et concerne les rapports entre les employeurs et les salariés des exploitations de cultures et d'élevage de toute nature, les exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières, les coopératives d'utilisation de matériel agricoles (CUMA) ainsi que des établissements 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, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci.

Le présent accord révisé par cet avenant ne concerne pas les entreprises de travaux agricoles, ruraux ou forestiers (ETARF) ; les exploitations viticoles de la Champagne délimitée ; les CUMA de déshydratation et les CUMA viticoles.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 2 | Incidences sur les contrats

En aucun cas, la rémunération brute allouée aux salariés ne peut être inférieure à celle qui résulte :

- des textes relatifs au salaire minimum de croissance ;
- de la convention collective applicable dans l'entreprise qui l'emploie :
Convention collective nationale de la production agricole et de CUMA du 15 septembre 2020 ;
- et de l'ensemble des dispositions du présent accord révisé par cet avenant.

Chapitre II Durée. Renouvellement. Révision. Dénonciation

Article 3 | Abrogation

En vertu de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant de révision abroge toutes les dispositions de la convention collective du 18 janvier 1977 (IDCC 9101), renommé accord col-

lectif territorial de la production agricole et CUMA de l'Aube et les remplace par les dispositions du présent accord.

Article 4 | Durée. Renouvellement

Le présent accord révisé par cet avenant est applicable pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

La partie signataire qui demandera la révision de l'accord en informera les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente par lettre recommandée.

La demande devra préciser les points litigieux et indiquer les propositions.

La commission mixte devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Par ailleurs, la révision peut être engagée :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cet accord ;
 - par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cet accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Article 6 | Dénonciation

Les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes sont habilitées à dénoncer le présent accord.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission paritaire mixte se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes ou une des organisations syndicales d'employeurs signataire ou adhérente de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

La partie qui dénoncera l'accord devra prévenir les autres parties ainsi que l'autorité administrative compétente, par lettre recommandée et devra faire connaître ses nouvelles propositions.

La commission paritaire mixte sera réunie dans les mêmes conditions que pour la révision, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | *Négociation collective*

Il sera fait application de l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et ses avenants.

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

Chapitre III Procédure de conciliation

Article 8 | *Conflits collectifs*

L'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles permet aux entreprises de moins de 11 salariés de saisir la CPRE Grand Est dans son rôle de CPRI pour contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les conflits collectifs 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.

Article 9 | *Conflits individuels*

En cas de conflit individuel, l'intéressé ou son organisation syndicale peuvent s'informer auprès de la section départementale agricole, présidée par le chef de l'unité départementale de la DREETS ou auprès de la commission paritaire régionale de l'emploi Grand Est (CPRE Grand Est).

Les parties auront la possibilité de soumettre leurs conflits individuels à l'inspecteur du travail compétent pour l'entreprise. Chacune des parties pourra se faire assister par un représentant des organisations signataires.

Le conseil des prud'hommes peut être saisi pour tout conflit individuel relatif aux contrats de travail soumis aux dispositions du présent accord.

Article 10 | *Commission paritaire d'interprétation*

Il est également fait application des dispositions prévues par la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

En cas de problèmes d'interprétation portant sur les dispositions du présent accord, une commission paritaire se réunira afin d'émettre un avis.

La commission sera constituée de représentants 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.

Elle se réunira à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. L'autorité administrative compétente sera invitée à la commission paritaire d'interprétation.

Elle sera présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant 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 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) × (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). 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.

Chapitre IV Travaux à la tâche

Article 11 | Conditions d'exécution

Certains travaux manuels peuvent être rémunérés à la tâche, tels que : arrachage des betteraves montées à graine, ramassage de légumes de plein champ, triage et conditionnement, etc.

Les salariés rémunérés à la tâche seront embauchés au minimum avec la classification palier 2 de la convention collective nationale production agricole et CUMA.

En principe, les salariés travaillant à la tâche ne sont liés à leur employeur, en ce qui concerne la stabilité de leur emploi, que pendant le temps nécessaire à l'exécution de la tâche entreprise.

Il en est différemment du salarié permanent qui, à l'embauchage, s'est engagé à effectuer des travaux à la tâche, et de celui qui accepte de travailler momentanément ainsi.

Le refus de travailler à la tâche pour un salarié rémunéré uniquement au temps ne peut entraîner son congédiement.

Le salarié est tenu, sauf cas de force majeure ou circonstances fortuites, de conduire régulièrement et mener à bonne fin, conformément aux règles de la profession et aux usages locaux, la tâche qu'il s'est engagé à faire.

Il ne peut s'opposer à ce que l'employeur fasse achever par d'autres un travail entrepris s'il n'a pas respecté les délais d'exécution.

Article 12 | Salaires à tâche

La description des travaux à effectuer, ainsi que la rémunération doivent faire l'objet d'un accord constaté par écrit avant le commencement de la tâche, en double exemplaire, dont l'un reste entre les mains de l'employeur et l'autre est remis au salarié.

L'estimation du travail à la tâche en heures de travail peut être exigée par le salarié et, dans ce cas, celle-ci sera fixée au contrat.

En tout état de cause, les salariés travaillant à la tâche ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à celle qui leur serait allouée s'ils étaient payés à l'heure.

Chapitre V Rémunération

Article 13 | Paiement des salaires

Pour les salariés, la paie devra être versée au plus tard le cinquième jour suivant le mois auquel elle se rapporte.

Article 14 | Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué la nuit tel que défini dans l'article 8.2.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, mais qui ne correspond pas à la définition du travailleur de nuit de l'article 8.2.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, bénéficie d'une majoration de 100 % (doublement des heures) lorsqu'il représente des heures supplémentaires (sans se cumuler avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires).

Dans les autres cas, il donne lieu à une majoration de 50 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou à la demande du salarié sous forme de compensation salariale.

Il s'agit de travail partiel de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Les heures exceptionnelles de nuit sont celles définies par le présent accord sur les périodes de travail de nuit suivantes :

- entre 22 heures et 7 heures pendant la période de passage en heure d'été ;
- entre 21 heures et 6 heures en dehors de cette période.

Article 15 | Travail les jours fériés

Les jours fériés légaux applicables sont ceux prévus par la loi, c'est-à-dire : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Les jours chômés et payés visés au présent article sont indemnisés dans les mêmes conditions que le 1^{er} Mai, c'est-à-dire que le salaire habituel est maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés.

Si un travail est effectué un jour férié légal chômé et payé, ce travail est rémunéré conformément aux dispositions relatives au 1^{er} Mai c'est-à-dire une majoration de 100 % des heures effectuées.

Article 16 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés non-cadre dans les conditions suivantes :

- après 2 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : prime correspondant à une majoration du salaire de base de 1 % ;
- après 4 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : prime correspondant à une majoration du salaire de base de 3 % ;
- après 6 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : prime correspondant à une majoration du salaire de base de 5 % ;
- après 8 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : prime correspondant à une majoration du salaire de base de 7 %.

Chapitre VI Rupture du contrat de travail

Article 17 | Congé pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis de licenciement (sauf faute grave), le salarié cadre ou non cadre est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi : deux demi-journées ou un jour par semaine. Ces demi-journées ou journées seront rémunérées.

Chapitre VII Prévoyance. Santé. Retraite complémentaire

Article 18 | Régime de prévoyance des salariés non-cadres

Les salariés non-cadres bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire qui est défini par l'accord de prévoyance du département de l'Aube du 19 mai 2006 et de ses avenants, et qui est en annexe I du présent accord.

L'employeur a l'obligation de tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de l'accord de prévoyance applicable. Le salarié doit avoir accès à cet exemplaire sur le lieu de travail.

Article 19 | Assurance complémentaire frais de santé

Les salariés bénéficient d'un régime d'assurance complémentaire frais de santé collectif et obligatoire dans les conditions fixées par l'accord régional du 3 juillet 2009 des salariés des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne et de ses avenants, et qui est en annexe II du présent accord.

Article 20 | Retraite complémentaire des salariés non-cadres

Pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application du présent accord, tout employeur doit adhérer pour les salariés non-cadres à son service, à Alliance professionnelle régime Agirc-Arrco, section AGRICA sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris Cedex.

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 relevant du champ d'application du présent accord a l'obligation de cotiser auprès de Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco.

Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord appliquera une répartition de la cotisation comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur, 50 % à la charge du salarié.

Chapitre VIII Durée du travail

Article 21 | Dérogations aux durées maximales de travail

La durée de travail effectif des salariés des exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés dans le présent accord pourra être dépassée dans le respect des modalités définies par le chapitre VIII sur la durée maximale du travail de l'accord national agricole du 23 décembre 1981 et de ses avenants.

Chapitre IX Droit syndical. Liberté d'expression et liberté syndicale

Article 22 | Droit syndical. Liberté d'expression et liberté syndicale

La liberté d'expression et liberté syndicale sont définies dans l'article 2.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020. Le droit syndical est défini dans l'article 2.4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020. Dans ce cadre, il sera accordé aux salariés 2 jours par an pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation syndicale. Afin de bénéficier de ces 2 journées, un délai de prévenance de 15 jours devra être respecté et un justificatif devra être fourni à l'employeur.

Chapitre X Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

Article 23 | *Abrogation*

En vertu de l'article L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant de révision abroge toutes les dispositions de l'annexe IV de la convention collective du 18 janvier 1977 (IDCC 9101), renommé accord collectif territorial de la production agricole et CUMA de l'Aube, concernant les dispositions spécifiques au personnel d'encadrement.

Article 24 | *Prime d'ancienneté*

La prime d'ancienneté est attribuée aux cadres dans les conditions suivantes :

- après 5 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : prime correspondant à une majoration du salaire de base de 2 % ;
- après 10 ans de service dans une même exploitation ou pour le compte d'un même exploitant : prime correspondant à une majoration du salaire de base de 2,5 %.

Article 25 | *Indemnité de licenciement*

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors le cas de faute grave, à partir de 3 ans de présence, le technicien, agent de maîtrise ou cadre a droit à une indemnité égale à un mois de salaire par année de présence avec un maximum de 6 mois pour les techniciens, de 8 mois pour les agents de maîtrise et de 12 mois pour les cadres.

Cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée selon les dispositions de l'article 9.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

Article 26 | *Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail*

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, pris en charge par la mutualité sociale agricole et donnant lieu au versement d'indemnités journalières, l'employeur assure au technicien, agent de maîtrise ou cadre, le maintien du salaire brut que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par l'organisme assureur et tant que l'indemnité journalière du régime de base est servie au salarié.

Le total des indemnités journalières complémentaires et de celles versées par les assurances sociales agricoles ne pourra pas excéder le montant du salaire net.

Article 27 | *Retraite complémentaire et prévoyance des agents de maîtrise, techniciens et cadres*

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres relevant des présentes dispositions sont affiliés pour la retraite complémentaire à Alliance professionnelle régime Agirc-Arrco et, pour le régime prévoyance et complémentaire santé à la CPCEA (ou toute autre institution).

Chapitre XI Dépôt. Extension. Entrée en vigueur. Signataires

Article 28 | *Dépôt. 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.

Article 29 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Troyes, le 1^{er} décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Prévoyance des salariés non-cadres

(Avenant n° 64 du 19 mai 2006 à la convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les exploitations agricoles et les coopératives d'utilisation en commun de matériels agricoles du département de l'Aube repris par l'accord collectif territorial du 13 décembre 2021.)

Accord de prévoyance des salariés non-cadres des exploitations de polyculture et d'élevage et des coopératives d'utilisation en commun de matériels agricoles du département de l'Aube du 19 mai 2006

Modifié par l'avenant n° 74 du 5 février 2013, l'avenant n° 75 du 6 février 2014 et l'avenant n° 81 du 29 janvier 2019.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés non cadres, c'est-à-dire ceux ne relevant pas de la convention collective nationale du 2 avril 1952, des entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les exploitations agricoles et les coopératives d'utilisation du matériel en commun du département de l'Aube (IDCC : 9101) renommé accord collectif territorial de la production agricole et CUMA de l'Aube par avenant du 13 décembre 2021.

Article 2 | Régime de prévoyance obligatoire

Il est institué au profit des salariés non-cadres remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la Mutualité sociale agricole, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la Mutualité sociale agricole ;
- le versement de prestations en cas de décès du salarié.

I. Garantie incapacité 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 non-cadre qui justifie de 6 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise à la date de son arrêt de travail perçoit, en complément de ses indemnités journalières légales, des indemnités journalières complémentaires.

La condition d'ancienneté mentionnée ci-dessus est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

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.

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 revalorisations de ces prestations sont effectuées en fonction des taux de revalorisation des assurances sociales agricoles.

Le paiement des charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires est effectué par l'organisme assureur désigné. Les indemnités journalières sont donc versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

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 pris en charge par la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne.

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.

1. Montant des indemnités journalières du salarié ayant entre 6 mois et moins de 12 mois d'ancienneté

Pour les salariés ayant entre 6 mois et moins d'un an d'ancienneté continue dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 61^e jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 70^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale du salarié (y compris les indemnités légales servies par la MSA) à hauteur de 80 % de la rémunération brute mensuelle, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

2. Montant des indemnités journalières du salarié ayant 12 mois d'ancienneté et plus

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et plus dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt du travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Cette indemnisation complémentaire porte l'indemnisation globale du salarié (y compris les indemnités légales servies par la MSA) à hauteur de 90 % de la rémunération brute mensuelle pendant 90 jours puis 80 %, et ce tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les modifications susmentionnées prennent effet pour tout nouvel arrêt de travail survenu à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Les arrêts de travail en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant continuent de relever des anciennes dispositions.

II. Garantie invalidité

En cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de la sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, la garantie assure le versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base de la Mutualité sociale agricole.

Cette pension complémentaire, versée mensuellement dès la date de reconnaissance de l'incapacité permanente par le régime de base, est égale à 30 % du salaire brut.

Le salaire brut pris en compte correspond au douzième des salaires perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

La pension d'invalidité complémentaire est maintenue aussi longtemps que le salarié perçoit une pension de la caisse de MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension. Elle prend fin au plus tard à la date d'attribution d'une pension vieillesse.

La rente complémentaire ne peut se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA, relative à l'incapacité permanente, au titre de la garantie incapacité de travail prévue au présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Les pensions d'invalidité 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 antérieurement désigné. En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par l'organisme gestionnaire désigné au V dans la mesure où elles ne le sont pas déjà par l'organisme antérieurement désigné.

Les rentes complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les pensions et rentes du régime de base.

III. Garantie décès

(Avenant n° 81 du 29 janvier 2019.) – Les salariés non-cadres bénéficient sans condition d'ancienneté d'une garantie décès, mutualisée au niveau du présent accord, qui comprend le versement d'un capital décès, de rentes éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

1. Capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès est versé à la demande du ou des bénéficiaires. Son montant est égal à 100 % du salaire brut total soumis à cotisations perçu pendant les 12 derniers mois précédents le décès, majoré de 25 % par enfant à charge. 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.

(Avenant n° 81 du 29 janvier 2019.) – Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

Dans le cadre de cette garantie, le cocontractant d'un Pacs est assimilé à un conjoint non séparé de corps.

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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de douze mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 50 points s'il a moins de 11 ans ;
- 75 points s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 100 points s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

(Avenant n° 81 du 29 janvier 2019.) – La valeur du point est égale à celle du point de l'assureur revalorisée chaque année au 1^{er} septembre.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune 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.

4. 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.

5. Maintien de la garantie décès

En cas de non-renouvellement ou de résiliation de l'accord, la garantie décès est maintenue pour le personnel en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité.

IV. Dispositions communes

1. Cotisations

(Avenant n° 81 du 29 janvier 2019.) – Le régime de prévoyance (garantie incapacité de travail-invalidité et garantie décès) est financé par une cotisation assise sur la rémunération brute, ainsi répartie :

■ Les cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail sont financées par une cotisation à la charge exclusive de l'employeur.

Les garanties Incapacité de travail et Invalidité, déduction faite de la cotisation correspondant à la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail, sont financées à hauteur de 50 % par chaque partie.

La garantie décès est financée à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié.

En sus de ces cotisations, l'employeur verse une cotisation, exclusivement à sa charge, au titre de l'assurance des charges sociales patronales. Cette garantie finance les charges patronales dues au titre de la quote-part des indemnités journalières financées par l'employeur.

L'assiette des cotisations correspond à la rémunération brute, dans la limite de quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales agricoles.

La cotisation décès est due dès l'entrée du salarié dans une entreprise relevant du présent accord.

Les autres cotisations sont appelées aux seuls salariés bénéficiant des prestations, c'est à dire aux salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La condition d'ancienneté mentionnée ci-dessus est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté.

2. Portabilité légale

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.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

3. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Afin de financer ces mesures, 1 % de la cotisation du régime de prévoyance leur sera affectée. Sa gestion est dévolue à un fonds de mutualisation national.

Article 3 | *Date d'effet*

Les dispositions du présent accord collectif entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2007.

Article 4 | *Révision. Dénonciation*

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation à la demande de l'une des parties signataires.

La demande de révision ainsi que la dénonciation doivent être notifiées, au moins trois mois avant le terme de chaque année civile, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée d'une part aux autres parties signataires, d'autre part à la direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSP).

La partie signataire qui dénonce le présent accord doit procéder aux formalités de dépôt de sa dénonciation conformément aux articles L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail.

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme assureur, les prestations de prévoyance périodique d'indemnités journalières, de rentes d'invalidité ou d'incapacité professionnelle permanente ainsi que la rente d'éducation de la garantie décès en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

Dans cette hypothèse, il appartiendra aux parties signataires conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, d'organiser avec le nouvel assureur, la poursuite de la revalorisation des prestations incapacité, invalidité et des rentes éducation, au moins sur la base de l'évolution du point Arrco.

Les prestations de la garantie décès sont également maintenues pour les assurés en cours de service de rente d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle.

Annexe II Assurance complémentaire frais de santé non-cadre

Accord régional du 3 juillet 2009 régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés non-cadres des exploitations agricoles de Champagne-Ardenne

Modifié par l'avenant n° 1 du 30 mai 2013, l'avenant n° 2 du 22 janvier 2014, l'avenant n° 3 du 2 juin 2014, l'avenant n° 4 du 30 octobre 2015, l'avenant n° 5 du 30 juin 2016, l'avenant n° 6 du 13 février 2018 et l'avenant n° 7 du 3 octobre 2018.

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Champagne-Ardenne ;

L'union régionale des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne-Ardenne ;

Le syndicat régional des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de Champagne-Ardenne ;

La fédération régionale des coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) de Champagne-Ardenne,

d'autre part,

L'UPRA CFDT ;

La CFTC Agri ;

LA FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

ont convenu de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Professionnel : le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et des salariés non cadres des exploitations et entreprises agricoles relevant des activités suivantes : culture et élevage de toute nature – à l'exception des exploitations viticoles de Champagne délimitée –, coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) – à l'exception des CUMA de déshydratation et des CUMA viticoles –, entreprises de travaux agricoles ainsi que les établissements 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 les structures d'accueil touristique, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci.

Territorial : Le présent accord régit tous les travaux salariés visés au paragraphe précédent, effectués dans des entreprises situées dans la région Champagne-Ardenne (Ardennes, Aube, Marne et Haute-Marne) et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le territoire de cette région, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et quel que soit le domicile et la nationalité des parties.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime d'assurance complémentaire santé collectif et obligatoire et d'un régime optionnel facultatif au bénéfice des salariés des entreprises relevant de son champ d'application.

(Avenant n° 3 du 2 juin 2014.) – « Cette assurance couvrira à titre obligatoire le salarié bénéficiaire et ses ayants droit tels que définis ci-après pour les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord. »

Article 3 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010 pour l'ensemble des employeurs et salariés visés à l'article 1^{er} si son arrêté d'extension est publié avant cette date ou à compter du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* si celui-ci est publié après le 1^{er} janvier 2010.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord si les circonstances en démontrent l'utilité.

Le régime établi par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Il vient en remplacement des régimes de complémentaire santé institués par :

- l'article 45 *bis* de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles des Ardennes ;
- l'article 65 de la convention collective des exploitations des exploitations de polyculture et d'élevage et des CUMA du département de la Marne, des entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube et des exploitations maraîchères, horticoles et pépinières du département de la Marne ;
- le chapitre XII *bis* de la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage, des CUMA et des exploitations de cultures spécialisées du département de la Haute-Marne, qui seront abrogés avec effet à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 3 mois d'ancienneté et plus au titre du contrat en cours dans l'entreprise et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

En sont exclus :

- les cadres et personnels relevant de la CPCEA en application des décisions de l'Agirc et bénéficiant à ce titre du régime de complémentaire santé définie dans la convention collective du 2 avril 1952 ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Sont considérés comme ayants droit :

- le conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge ou non à charge du salarié au sens de la sécurité sociale ou de la Mutualité sociale agricole (MSA). Est assimilé au conjoint à charge, le concubin ou la personne liée par un Pacs ;

- les enfants du salarié ou de son conjoint non divorcé ni séparé de corps judiciairement à charge au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ou de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Article 5 | *Dispenses d'affiliation*

Par application des règles relatives à la législation sociale et fiscale, notamment l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, il est prévu une faculté, au choix du salarié, de dispense d'adhésion au dispositif frais de santé pour certaines catégories de personnel, quelle que soit leur date d'embauche, sans que cela ne remette en cause le caractère obligatoire du dispositif.

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant, le cas échéant, les justificatifs nécessaires :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute à condition de le justifier par écrit en produisant tous documents attestant d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit d'une couverture collective relevant de l'un des dispositifs de garantie frais de santé conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion), à condition de le justifier chaque année :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
 - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territo-

riales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de Sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;
- pour les salariés à employeurs multiples relevant du présent accord, le bénéficiaire sera affilié au titre d'un seul employeur. Sauf accord expresse écrit entre les employeurs et le salarié, cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord. Ce dernier prendra en charge la part patronale de la cotisation définie ci-après.

Dans tous les cas, les employeurs des exploitations et entreprises agricoles doivent être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle ledit salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

■ Dispense d'affiliation des ayants droits :

L'affiliation des ayants droit est obligatoire sauf :

- si l'ayant droit est couvert par un système de garanties ayant un caractère collectif et obligatoire relevant des 6° à 8° alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- si l'ayant droit est couvert par un dispositif relevant du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Dans ces 2 cas, le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont bénéficie son conjoint et/ou ses enfants.

Pour les couples travaillant dans la même entreprise ou dans 2 entreprises relevant du régime mis en place par le présent accord, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

■ Justification des renoncements au régime :

Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du 1^{er} mois d'application de l'avenant, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant n° 4, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du 1^{er} mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative il doit en informer l'employeur et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Article 6 | Adhésion au régime optionnel supplémentaire

L'adhésion à l'option couverture supplémentaire décrite en annexe 2 est ouverte à tout salarié bénéficiaire du régime, sans examen médical préalable, par la signature d'un bulletin d'adhésion adressé à l'organisme assureur.

Article 7 | Garanties

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par le régime social de base, dans la limite des frais réels.

La nature et le montant des prestations du régime obligatoire sont présentés dans le tableau figurant en annexe 1 de l'accord et celles du régime optionnel supplémentaire en annexe 2.

Ces régimes s'inscrivent dans le cadre des dispositifs législatifs relatifs :

- aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application ;
- au panier de soin minimum défini par la loi sur la Sécurisation de l'emploi du 11 janvier 2013 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Ainsi le présent dispositif frais de santé prévoit que :

- les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé du bénéficiaire et aucune information médicale ne pourra être recueillie à cette fin ;
- les garanties respectent les conditions (notamment les planchers et plafonds de prise en charge) mentionnées à l'article L. 871-1 et R. 871-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

Article 8 | Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les employeurs disposant déjà d'une assurance complémentaire santé obligatoire au jour de la signature du présent accord, comportant des dispositions moins favorables au présent accord devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties afin de répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales rendues obligatoires par le présent accord ;
- de conditions d'accès (ancienneté) ;
- de financement minimum de l'employeur.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé : elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre du présent accord.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet.

Article 9 | Cotisations

1. Taux de cotisations et répartition

■ Régime de base :

Le taux d'appel de la cotisation mensuelle destinée au financement des prestations du régime de base obligatoire définies dans annexe 1 est réparti à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

■ Régime optionnel supplémentaire :

L'adhésion facultative au régime optionnel supplémentaire, défini dans annexe 2, entraîne une cotisation laquelle, ayant un caractère facultatif, ne bénéficie pas du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires. Elle est intégralement à la charge du salarié.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés, choisit :

- de rendre obligatoire la couverture optionnelle frais de santé ;
- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du dispositif régional obligatoire frais de santé (garanties supérieures, identiques ou non, aux options régionales facultatives stipulées au présent accord).

Ledit employeur devra prendre en charge au minimum 50 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). Ayant un caractère obligatoire, les cotisations bénéficient du régime social et fiscal attaché par la loi aux régimes obligatoires.

2. Suspension du contrat de travail

2.1. Suspension pour maladie, accident ou maternité

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé correspondant au régime de base obligatoire est maintenu avec exonération des cotisations, qui sont prises en charge par le régime. Le régime optionnel reste maintenu, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré.

2.2. Suspension pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé correspondant au régime de base obligatoire pendant les 3 premiers mois civils complets de la suspension du contrat sans versement de cotisation. Le régime optionnel reste maintenu, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement. Au-delà de cette période, l'assuré peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale. L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci (avenant n° 3 du 2 juin 2014).

3. Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs des exploitations et entreprises agricoles, entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé et prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

3.1. Durée. Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage – retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif frais de santé et prévoyance prévu par le présent accord aient été ouverts chez le dernier employeur.

3.2. Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'exploitation ou l'entreprise agricole. Quant aux garanties collectives concernées, il peut s'agir des garanties obligatoires ou facultatives, étant précisé que s'il s'agit de garanties facultatives prévues par l'un des actes mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, le salarié doit avoir demandé à en bénéficier avant la rupture de son contrat de travail pour que la portabilité soit assurée pour cette couverture optionnelle.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie.

La portabilité s'applique, dans les mêmes conditions, le cas échéant, aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de la cessation du contrat de travail de l'intéressé.

3.3. Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues aux présents paragraphes, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongé d'autant.

3.4. Cotisations

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des salariés en activité.

Le maintien des garanties du régime obligatoire est financé par les cotisations du régime obligatoire des salariés en activité.

Le maintien des garanties du régime optionnel est financé par les cotisations du régime optionnel des salariés en activité.

Les effectifs ainsi que les prestations versées au titre de la portabilité font l'objet d'un suivi spécifique sur des lignes distinctes du bilan.

4. Dispositifs de prévention et d'action sociale

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation de la couverture frais de santé et prévoyance en application du présent accord sera affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent dispositif frais de santé, quel que soit l'organisme assureur des employeurs, doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo-squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou maladie professionnelle dans les professions agricoles ;
- une action collective de prévention, pour les salariés seniors et les nouveaux retraités, traitant de la transition vie professionnelle/retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;
- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas d'handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;
- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur l'exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou leur hébergement ;
- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail, tel que défini au point 2 de l'article 10.

Article 10 | Adhésions individuelles volontaires

■ Salariés n'ayant pas l'ancienneté requise :

Les salariés des entreprises relevant du présent accord qui n'ont pas l'ancienneté requise pour être affiliés à titre obligatoire au régime peuvent y adhérer volontairement, pour eux-mêmes ou pour leurs ayants droits.

Ils s'acquittent de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

■ Anciens salariés :

Un régime d'accueil facultatif est proposé aux salariés qui ont quitté l'entreprise et à leurs ayants droit. Il offre des prestations identiques au régime obligatoire des salariés et concerne :

1. Les bénéficiaires d'une rente d'invalidité dont le contrat de travail est rompu, les salariés quittant l'entreprise à la suite d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle et inscrits à Pôle emploi ne bénéficiant pas ou plus de la portabilité légale ainsi que, pour une durée maximale de 12 mois, les ayants droit d'un salarié décédé ;
2. Les retraités ou préretraités et leurs ayants droit.

La demande doit être faite auprès de l'organisme d'assurance dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès.

■ Mutualisation :

Le régime des assurés à titre volontaire (travailleurs saisonniers, salariés n'ayant pas l'ancienneté requise et anciens salariés) est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire.

Article 11 | Clause de réexamen

Le régime d'assurance complémentaire santé mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les partenaires sociaux signataires en réviseront notamment les conditions de garanties et de financement, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur.

En cas de dénonciation du présent accord, l'organisme assureur concerné maintiendra les prestations en cours de service à la date d'effet de la dénonciation.

Article 12 | Dépôt et extension

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du terme du préavis.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 3 juillet 2009.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau des garanties. Régime obligatoire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT RÉGIME DE BASE		REMBOURSEMENT GARANTIES COMPLEMENTAIRES SANTE (incluant le remboursement du régime de base)
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	Socle obligatoire
Frais médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) 290 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Sages-femmes	70%	90%	290 % BR
Auxiliaires médicaux	60%	90%	290 % BR
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	290 % BR
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	30 € par séance / 1 séance par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	100 % BR (Autres praticiens) ⁽¹⁾ 155 % BR (OPTAM / OPTAM CO)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (<i>hors maternité et psychiatrie</i>)	-	25 € / jour
	Maternité	-	25 € / jour
	Psychiatrie	-	25 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	Néant
Maternité ⁽²⁾	-	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65%	65%	100 % BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	65% à 90%	100% BR

Dentaire			
Soins Dentaires	70%	90%	200 % BR
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	90%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	200 €/An
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	90% à 100%	220 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	200 €/An
Optique			
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)			Tous les 2 ans
Monture seule	60%	90%	455 % BR
2 verres simples classe (a) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 220 €
2 verres complexes classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 350 €
2 verres très complexes classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 350 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 285 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 285 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90 % BR + 350 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 100 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Neant
Prothèse hors dentaire			
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 300 €/An
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	100 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

OPTAM / OPTAM CO : Option de pratique tarifaire maîtrisée / Option de pratique tarifaire maîtrisée Chirurgie Obsétrique

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM)

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

(3) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries

(4) Y compris forfait monture

Annexe 2 Tableau des garanties. Régime optionnel supplémentaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT RÉGIME DE BASE		REMBOURSEMENT OPTIONNEL (incluant le remboursement du régime du socle obligatoire)
	MSA Hors Alsace Moselle	MSA Alsace Moselle	
Frais médicaux			
Honoraires et dépassement d'honoraires des généralistes et spécialistes (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Actes Techniques et dépassement d'honoraires (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Radiologie et dépassement d'honoraires (radio, scanner, IRM...) (1)	70%	90%	200 % BR (Autres praticiens) Frais réels (OPTAM / OPTAM CO)
Sages-femmes	70%	90%	Frais réels
Auxiliaires médicaux	60%	90%	Frais réels
Analyses médicales	60% ou 100%	90% à 100%	Frais réels
Médecine douce : ostéopathie, chiropractie, acupuncture	-	-	30 € par séance / 3 séances par an
Sevrage tabagique (hors et sur prescription médicale)	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire	0 € à 150 € / an / bénéficiaire
Pharmacie			
Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65% BR	90%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "modéré"	30% BR	80%	100 % BR
Médicaments à service médical rendu "faible"	15% BR	15%	100 % BR
Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	Néant
Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	Néant
Hospitalisation (conventionné ou non)			
Frais de séjour	80% à 100%	100%	100 % BR
Honoraire médical et chirurgical	80% à 100%	100%	100 % BR
Dépassements d'honoraires	-	-	Frais réels (OPTAM) ⁽¹⁾ 155 % BR (Autres praticiens)
Forfait Journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	100%	100 % FR
Forfait actes lourds (18 €) (actes affectés d'un coefficient ≥ 60 ou d'un tarif ≥ 120 €)	-	-	100 % FR
Chambre particulière	Hospitalisation (<i>hors maternité et psychiatrie</i>)	-	30 € / jour
	Maternité	-	55 € / jour
	Psychiatrie	-	30 € / jour
Chambre particulière en ambulatoire	-	-	15 € / jour
Frais accompagnant (moins de 16 ans)	-	-	25 € / jour
Maternité ⁽²⁾	-	-	1/3 PMSS
Frais de transport	65%	65%	100% BR
Cure thermique (y compris forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais d'hébergement et frais de transport)	65% à 70%	65% à 90%	100% BR + 200 €/An

Dentaire			
Soins Dentaires	70%	90%	Frais réels
Inlays et Onlays (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Inlay Cores (acceptés par le régime de base)	70%	90%	200 % BR
Prothèses dentaires (acceptées par le régime de base y compris prothèses implantoportées)	70%	90%	220 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Prothèses dentaires (refusées par le régime de base)	-	-	400 € / an / bénéficiaire
Parodontologie (refusée par le régime de base)	-	-	Néant
Orthodontie (acceptée par le régime de base)	70% à 100%	90% à 100%	300 % BR
Orthodontie (refusée par le régime de base)	-	-	400 € / an / bénéficiaire
Optique			
Fréquence de prise en charge de l'équipement optique (monture + verre) (3)			Tous les 2 ans
Monture seule	60%	90%	60 % / 90% BR + 100 €
2 verres simples classe (a) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 270 €
2 verres complexes classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 450 €
2 verres très complexes classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 550 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre complexe classe (b) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 360 €
1 verre simple classe (a) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 410 €
1 verre complexe classe (b) et 1 verre très complexe classe (c) (4)	60%	90%	60 % / 90% BR + 500 €
Lentilles (refusées et acceptées par le régime de base)	0% à 60%	0% ou 90%	100 % BR + 300 € / an / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	-	Néant
Prothèse hors dentaire			
Prothèse auditive (hors entretien)	60%	90%	200 % BR + 650 € / an / bénéficiaire
Autres prothèses et petit appareillage	60%	90%	165 % BR
Gros appareillage	100%	100%	100 % BR
Fourniture médicale et pansement	60%	90%	100 % BR

Légende :

BR : Base de Remboursement

TM : Ticket Modérateur

OPTAM / OPTAM CO : Option de pratique tarifaire maîtrisée / Option de pratique tarifaire maîtrisée Chirurgie

Obstétrique

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée

(2) Dans la limite des frais réellement engagés

(3) Prise en charge tous les 2 ans sauf pour les mineurs, sauf changement d'acuité visuelle et sauf pour les lentilles
Verres simples classe (a) : verres unifocaux dont la sphère est comprise entre - 6,00 et + 6,00 dioptries et dont le cylindre ≤ + 4,00 dioptries

Verres complexes classe (b) : verres unifocaux dont la sphère est hors zone de - 6,00 à + 6,00 dioptries ou dont le cylindre > + 4,00 dioptries et verres multifocaux ou progressifs

Verres très complexes classe (c) : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est hors zone de - 8,00 à + 8,00 dioptries ou à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de - 4,00 à + 4,00 dioptries

(4) Y compris forfait monture

Annexe 3 Dispositions légales sur la portabilité (avenant n° 2 du 22 janvier 2014)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Accord collectif territorial

**ENTREPRISES DE PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA
(Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort)**

Accord du 27 novembre 2023

NOR : AGRS2497069M

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 ;

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des coopératives d'utilisation du matériel agricole du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial. Ce dernier contient des dispositions plus favorables que celles prévues dans la convention collective nationale précitée qui ont vocation à s'appliquer aux entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

Le présent accord a pour objet de régir les relations entre les salariés et les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux dispositions 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 collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, à celles de la convention collective de

travail du 1^{er} avril 1986 de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté (IDCC 8433), devenue au 1^{er} avril 2021 accord collectif territorial étendu de l'horticulture, des pépinières et du maraîchage de Franche-Comté, ainsi qu'à celles de la convention collective interdépartementale du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort (IDCC 8434), devenue au 1^{er} avril 2021 accord collectif interdépartemental étendu des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1.1 | *Champ d'application professionnel*

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux articles L. 722-1, 1^o (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses, des entreprises d'accoupage, et des parcs zoologiques), et 4^o (à l'exception de la conchyliculture et de l'aquaculture) du code rural et de la pêche maritime ainsi qu'aux salariés et aux employeurs des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Article 1.2 | *Champ d'application territorial*

Le présent accord est applicable aux exploitations et entreprises agricoles et CUMA visées à l'article 1.1 du présent accord dont le siège social est situé dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne et du Territoire de Belfort.

Article 1.3 | *Durée de l'accord collectif*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | *Commission de négociation*

Une commission de négociation est composée des représentants des organisations reconnues représentatives, désignés dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail des salariés et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission mixte ou en commission paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission mixte soit privilégiée.

Article 1.5 | *Commission d'interprétation et de conciliation*

Cette commission traitera uniquement des points définis dans le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé au siège social de la fédération régionale des syndicats d'exploitants agricole Bourgogne-Franche-Comté, au 1, rue des Coulots, 21110 Bretenière.

Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres de chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 1.6 | Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.4 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale a alors deux mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 1.7 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette même organisation se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission de négociation se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.8 | *Suivi de l'accord collectif*

Le présent accord fait l'objet, au moins une fois par an, d'une commission mixte ou paritaire afin que les partenaires sociaux puissent procéder au suivi du présent accord et éventuellement à la renégociation de certains articles en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

Article 1.9 | *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 1.10 | *Dépôt et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord 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 accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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'accord.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 | *Heures de délégation*

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, il est accordé au délégué syndical un crédit d'heures de délégation de 4 heures par mois cumulables sur un trimestre, avec bon de délégation rempli et transmis à l'employeur dans un délai raisonnable.

Article 2.2 | *Absences pour réunions statutaires*

Le salarié mandaté par une organisation syndicale signataire du présent accord collectif pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale.

Article 2.3 | *Moyens du comité social et économique*

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, au moins égale à 0,3 % de la masse salariale brute.

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 | *Majoration pour travail le dimanche*

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour

les autres activités, les heures de travail effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail les jours fériés. Lorsqu'un dimanche jour férié est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration se cumule le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires.

Article 3.2 | Majoration pour travail les jours fériés

Les heures de travail effectuées les jours fériés font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées les jours fériés bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail le dimanche. Lorsqu'un jour férié tombant un dimanche est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions particulières applicables en matière de rémunération le 1^{er} mai.

Article 3.3 | Prime de formation

Une prime de formation est octroyée au salarié de l'entreprise, y compris l'apprenti, ayant au moins un an d'ancienneté au sein de celle-ci, en cas d'obtention d'un diplôme délivré par le ministère de l'agriculture ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le montant de cette prime est égal à soixante-quinze fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette prime est versée en une seule fois le mois suivant l'obtention du diplôme et après présentation d'un justificatif.

Article 3.4 | Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire, calculée sur le salaire brut mensuel du salarié comprenant les heures supplémentaires ou complémentaires ainsi que le cas échéant les majorations pour travail le jour férié et les dimanches, à l'exclusion de toute autre majoration de salaire et hors primes.

Cette prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle sera versée pour la première fois et à chaque changement de seuil le mois suivant celui de l'acquisition de l'ancienneté par le salarié.

Cette prime est calculée comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de la prime
Un an révolu	1 %
Deux ans révolus	2 %
Trois ans révolus	3 %
Quatre ans révolus	4 %
À partir de cinq ans révolus	5 %
À partir de huit ans révolus	7 %
À partir de douze ans révolus	9 %

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Cette prime d'ancienneté se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié. Ce montant brut plus important est substitué par le montant de la prime ici définie dès que ce montant est atteint ou dépassé.

Article 3.5 | Indemnité panier

Si l'employeur ne procure pas le repas et si l'éloignement temporaire du lieu de travail demandé par l'employeur ne permet pas au salarié de retourner sur son lieu habituel de restauration pour le repas du midi, il recevra une indemnité égale à deux fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Article 3.6 | Rémunération du travail à la tâche en viticulture

Il est fait application en la matière des dispositions de l'accord collectif du 2 octobre 2023 sur la rémunération 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.

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 | Retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les accords collectifs locaux et désignant les institutions de retraite complémentaire Arrco et Agirc auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord (à ce jour Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 et relevant du champ d'application du présent accord est tenue d'adhérer à l'institution de retraite complémentaire ci-dessous désignée :

Agirc-Arrco, 7, rue du Regard, 75006 Paris

Pour les salariés non-cadres, la caisse de retraite complémentaire Arrco est : Alliance professionnelle retraite Arrco section AGRICA.

Pour les salariés cadres, il faut faire mention en sus de la caisse Arrco de : Alliance professionnelle Retraite Agirc section AGRICA.

Pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, le taux contractuel des cotisations est réparti à raison de :

- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

Article 4.2 | Retraite supplémentaire

Les salariés non-cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par l'accord national du 15 septembre 2020 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.

Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

En complément de ce régime national obligatoire, les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres des départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire plus élevé, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

Tranche du salaire	Taux global	Part salariale	Part patronale
Tranche 1	1 %	0,42	0,58
Tranche 2	0,5 %	0,21	0,29

Article 4.3 | *Frais de santé complémentaires*

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

■ Pour les salariés non-cadres :

- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié, avec un taux de cotisation du socle conventionnel minimum obligatoire pour le salarié seul réparti à 55 % de part patronale et 45 % de part salariale ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime complémentaire frais de santé des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté.

■ Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 4.4 | *Prévoyance*

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

■ Pour les salariés non-cadres :

- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord collectif relatif au régime de prévoyance des salariés agricoles non-cadres des départements de la Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 27 novembre 2023 ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié ; à l'exception des salariés des entreprises d'horticulture, pépinière et maraîchage, pour lesquels il est fait application des dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié.

■ Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifié.

Chapitre 5 Durée du travail

En la matière, il est fait application des dispositions prévues par l'accord national sur la durée du travail en agriculture du 23 décembre 1981, ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 5.1 | *Forfait jours*

Outre les dispositions de l'accord national précité, il est prévu que la convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 215 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Article 5.2 | *Travail de nuit*

Article 5.2.1 | *Recours au travail de nuit*

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.

Article 5.2.2 | *Période de travail de nuit*

Il s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 5.2.3 | *Travail effectué exceptionnellement la nuit*

Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 25 % quand elles sont réalisées de 21 heures à 22 heures et de 5 heures à 6 heures. Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 50 % quand elles sont réalisées de 22 heures à 5 heures. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule ni avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec les majorations pour travail le dimanche ou jour férié.

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 | *Indemnité de départ volontaire à la retraite*

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à :

1. Entre dix ans et quinze ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. Entre quinze ans et vingt ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. Entre vingt ans et vingt-cinq ans d'ancienneté, deux mois et demi de salaire ;
4. Entre vingt-cinq ans et trente ans d'ancienneté, trois mois et demi de salaire ;
5. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

Article 6.2 | *Heures pour recherche d'emploi*

L'employeur octroie au salarié, pendant la période de préavis du licenciement, 10 heures par mois pour recherche d'emploi. Ces heures sont fractionnables en deux fois et elles sont prises à un moment déterminé par accord entre le salarié et l'employeur. Ce droit cesse dès que le salarié a retrouvé un emploi. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail.

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 | *Congés pour évènements familiaux*

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel, ainsi fixé :

Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours, ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs	4 jours
Décès du père, beau-père, mère ou belle-mère du salarié	4 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	4 jours
Décès du grand-père ou de la grand-mère	1 jour
Décès d'un petit-enfant	1 jour
Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours

Les congés pour évènements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé.

Fait à Bretenière, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif territorial

**ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX
ET FORESTIERS
(Côte-d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute-Saône, Yonne, Territoire de Belfort)**

Accord du 27 novembre 2023

NOR : AGRS2497071M

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Bourgogne-Franche-Comté FREDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément au préambule de la convention collective nationale des entreprises et services de travaux agricoles, entreprises et services de travaux ruraux, et les entreprises et services de travaux forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte afin de négocier le présent accord collectif territorial. Ce dernier contient des dispositions plus favorables que celles prévues dans la convention collective nationale précitée qui ont vocation à s'appliquer aux entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au dialogue social local.

Le présent accord a pour objet de régir les relations entre les salariés et les entreprises entrant dans le champ d'application géographique et professionnel de l'accord.

Cet accord collectif se substitue intégralement aux dispositions 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 collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, ainsi qu'à celles de la convention collective interdépartementale du 1^{er} novembre 1998 des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de

Belfort (IDCC 8434), devenue au 1^{er} avril 2021 accord collectif interdépartemental étendu des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et forestiers, et CUMA du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1.1 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord est applicable aux entreprises agricoles suivantes, dont le siège social est situé dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, du Jura, de la Nièvre, de la Haute-Saône, de l'Yonne, et du Territoire de Belfort :

- entreprises de travaux et services agricoles et ruraux définies au 1^o de l'article L. 722-2 du code rural et de la pêche maritime ;
- entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Le présent accord est applicable aux entreprises agricoles suivantes dont le siège social est situé dans le département de la Saône-et-Loire :

- entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L. 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Article 1.2 | Durée de l'accord collectif

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.3 | Commission de négociation

Une commission de négociation est composée des représentants des organisations reconnues représentatives, désignés dans les conditions prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992. Cette commission a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail des salariés et échanger des informations. Cette commission de négociation peut être en configuration commission mixte ou en commission paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent que la configuration commission mixte soit privilégiée.

Article 1.4 | Commission d'interprétation et de conciliation

Cette commission traitera uniquement des points définis dans le présent accord.

Les organisations signataires s'engagent à constituer une commission interdépartementale paritaire d'interprétation et de conciliation dont le siège est fixé à la fédération régionale des entrepreneurs des territoires Bourgogne-Franche-Comté, Maison des entreprises, Parc d'activités de Saint-Andoche, boulevard Bernard-Giberstein, 71400 Autun.

Elle est chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation du présent accord ou à la résolution de différends individuels ou collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise.

Cette commission paritaire est composée de 2 membres de chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans le champ du présent accord et d'un nombre équivalent d'employeurs issus des organisations représentatives des employeurs du champ du présent accord.

La commission pourra être présidée par l'autorité administrative ; dans le cas contraire, un président de séance sera désigné.

Lorsqu'elle est saisie d'un conflit collectif, la commission se réunit dans un délai d'un mois et tente de concilier les parties. En cas de forte activité, ce délai peut être prolongé de deux mois.

Article 1.5 | Révision de l'accord collectif

La révision de la présente convention peut intervenir sur demande de l'une des organisations représentatives, à tout moment.

Cette révision est de la compétence de la commission de négociation instituée par l'article 1.4 ci-dessus.

Toute demande en révision doit être présentée par tout moyen écrit au président de la commission et aux autres organisations signataires. La commission mixte ou paritaire interdépartementale a alors deux mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Article 1.6 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette même organisation se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès de l'autorité administrative compétente. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission de négociation se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, le présent accord cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 1.7 | Suivi de l'accord collectif

Le présent accord fait l'objet, au moins une fois par an, d'une commission mixte ou paritaire afin que les partenaires sociaux puissent procéder au suivi du présent accord et éventuellement à la renégociation de certains articles en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles.

Article 1.8 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 1.9 | Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord 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 accord sera déposé auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Bourgogne-Franche-Comté, 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'accord.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent accord.

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

Article 2.1 | Heures de délégation

Dans les entreprises de 11 à 50 salariés, il est accordé au délégué syndical un crédit d'heures de délégation de 4 heures par mois cumulables sur un trimestre, avec bon de délégation rempli et transmis à l'employeur dans un délai raisonnable.

Article 2.2 | Absences pour réunions statutaires

Le salarié mandaté par une organisation syndicale signataire du présent accord collectif pourra bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée pour participer aux réunions statutaires nationales organisées par son organisation syndicale dans la limite de 2 jours par an, avec délai de prévenance de 15 jours et sur justificatif de l'organisation syndicale.

Article 2.3 | Moyens du comité social et économique

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, il est versé, outre la subvention légale de fonctionnement égale à 0,2 % de la masse salariale brute, une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité social et économique, au moins égale à 0,3 % de la masse salariale brute.

Chapitre 3 Rémunération

Article 3.1 | Majoration pour travail le dimanche

Les heures de travail effectuées le dimanche font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour

les autres activités, les heures de travail effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail les jours fériés. Lorsqu'un dimanche jour férié est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration se cumule le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires.

Article 3.2 | Majoration pour travail les jours fériés

Les heures de travail effectuées les jours fériés font l'objet d'une majoration de 25 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur pour les activités d'élevage qui nécessitent des travaux, des soins ou de la surveillance quotidienne et les activités agro-touristiques. Pour les autres activités, les heures de travail effectuées les jours fériés bénéficient d'une majoration de 50 % sous forme de majoration salariale ou de repos compensateur.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour travail le dimanche. Lorsqu'un jour férié tombant un dimanche est travaillé, il sera fait application de la majoration la plus favorable.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions particulières applicables en matière de rémunération le 1^{er} mai.

Article 3.3 | Prime de formation

Une prime de formation est octroyée au salarié de l'entreprise, y compris l'apprenti, ayant au moins un an d'ancienneté au sein de celle-ci, en cas d'obtention d'un diplôme délivré par le ministère de l'agriculture ou d'un certificat de qualification professionnelle.

Le montant de cette prime est égal à soixante-quinze fois le minimum garanti tel que défini à l'article L. 3231-12 du code du travail.

Cette prime est versée en une seule fois le mois suivant l'obtention du diplôme et après présentation d'un justificatif.

Article 3.4 | Prime d'ancienneté

Il est institué une prime d'ancienneté obligatoire, calculée sur le salaire brut mensuel du salarié comprenant les heures supplémentaires ou complémentaires ainsi que le cas échéant les majorations pour travail le jour férié et les dimanches, à l'exclusion de toute autre majoration de salaire et hors primes.

Cette prime d'ancienneté est versée mensuellement. Elle sera versée pour la première fois et à chaque changement de seuil le mois suivant celui de l'acquisition de l'ancienneté par le salarié.

Cette prime est calculée comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de la prime
Un an révolu	1 %
Deux ans révolus	2 %
Trois ans révolus	3 %
Quatre ans révolus	4 %
À partir de cinq ans révolus	5 %

Ancienneté du salarié	Montant de la prime
À partir de huit ans révolus	7 %
À partir de douze ans révolus	9 %

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Cette prime d'ancienneté se substitue aux primes d'anciennetés préexistantes sans remettre en cause un montant plus important qui aurait été acquis par le salarié. Ce montant brut plus important est substitué par le montant de la prime ici définie dès que ce montant est atteint ou dépassé.

Chapitre 4 Protection sociale complémentaire

Article 4.1 | *Retraite complémentaire*

Pour les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les accords collectifs locaux et désignant les institutions de retraite complémentaire Arrco et Agirc auxquelles doivent adhérer les entreprises ou exploitations agricoles entrant dans le champ d'application du présent accord (à ce jour Alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou toute autre institution).

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1^{er} janvier 2002 et relevant du champ d'application du présent accord est tenue d'adhérer à l'institution de retraite complémentaire ci-dessous désignée :

Agirc-Arrco, 7, rue du Regard, 75006 Paris

Pour les salariés non-cadres, la caisse de retraite complémentaire Arrco est : Alliance professionnelle retraite Arrco section AGRICA.

Pour les salariés cadres, il faut faire mention en sus de la caisse Arrco de : Alliance professionnelle retraite Agirc section AGRICA.

Pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne, le taux contractuel des cotisations est réparti à raison de :

- 60 % pour l'employeur ;
- 40 % pour le salarié.

Article 4.2 | *Retraite supplémentaire*

Les salariés non-cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par l'accord national du 8 octobre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

Les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres sont bénéficiaires du régime de retraite supplémentaire institué par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

En complément de ce régime national obligatoire, les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres des départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne hors salariés des entreprises de tra-

vaux forestiers bénéficient d'un régime de retraite supplémentaire plus élevé, en contrepartie du versement d'une cotisation dont le taux est fixé comme suit :

Tranche du salaire	Taux global	Part salariale	Part patronale
Tranche 1	1 %	0,42	0,58
Tranche 2	0,5 %	0,21	0,29

Article 4.3 | *Frais de santé complémentaires*

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

■ Pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux forestiers : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié.

■ Pour les salariés non-cadres des autres entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord :

- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié, avec un taux de cotisation du socle conventionnel minimum obligatoire pour le salarié seul réparti à 55 % de part patronale et 45 % de part salariale ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime complémentaire frais de santé des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté.

■ Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

Article 4.4 | *Prévoyance*

Les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention se voient appliquer, en fonction de leur statut et du lieu du siège social de l'entreprise dont ils sont salariés :

■ Pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux forestiers : les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance modifié.

■ Pour les salariés non-cadres des autres entreprises comprises dans le champ d'application de l'accord :

- pour les départements de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne : les dispositions de l'accord collectif instituant un régime de prévoyance des salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles, ETAR et CUMA de Côte-d'Or, Nièvre et Yonne du 27 novembre 2023 ;
- pour les départements du Doubs, Jura, de Haute-Saône, et du Territoire de Belfort : les dispositions de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

■ Pour les salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres :

Les dispositions de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifié.

Chapitre 5 Durée du travail

En la matière, il est fait application des dispositions prévues par l'accord national sur la durée du travail en agriculture du 23 décembre 1981, ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 5.1 | *Forfait jours*

Outre les dispositions de l'accord national précité, il est prévu que la convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 215 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Article 5.2 | *Travail de nuit*

Article 5.2.1 | *Recours au travail de nuit*

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise.

Article 5.2.2 | *Période de travail de nuit*

Il s'entend des heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 5.2.3 | *Travail effectué exceptionnellement la nuit*

Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 25 % quand elles sont réalisées de 21 heures à 22 heures et de 5 heures à 6 heures. Les heures de travail effectuées durant la période de nuit bénéficient d'une majoration de 50 % quand elles sont réalisées de 22 heures à 5 heures. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule ni avec les majorations pour heures supplémentaires, ni avec les majorations pour travail le dimanche ou jour férié.

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 6.1 | *Indemnité de départ volontaire à la retraite*

■ Le montant de l'indemnité de départ en retraite pour le personnel non-cadre est égal à :

1. Entre dix ans et quinze ans d'ancienneté, un mois de salaire ;
2. Entre quinze ans et vingt ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. Entre vingt ans et vingt-cinq ans d'ancienneté, deux mois et demi de salaire ;
4. Entre vingt-cinq ans et trente ans d'ancienneté, trois mois et demi de salaire ;
5. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

■ Le montant de l'indemnité de départ en retraite pour le personnel ETAM et cadre est égal à :

1. Entre dix ans et quinze ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire ;
2. Entre quinze ans et vingt ans d'ancienneté, deux mois de salaire ;
3. Entre vingt ans et vingt-cinq ans d'ancienneté, deux mois et demi de salaire ;
4. Entre vingt-cinq ans et trente ans d'ancienneté, trois mois et demi de salaire ;
5. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

Chapitre 7 Conditions de travail

Article 7.1 | *Congés pour événements familiaux*

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, d'un congé exceptionnel, ainsi fixé :

Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	12 jours, ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs	4 jours
Décès du père, beau-père, mère ou belle-mère du salarié	4 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur du salarié	4 jours
Décès du grand-père ou de la grand-mère	3 jours
Décès d'un petit-enfant	1 jour
Annonce de la survenue chez un enfant d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours

Les congés pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé.

Fait à Bretenière, le 27 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS NON-CADRES
DE LA PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA
(Aube)**

Accord du 1^{er} décembre 2023

NOR : AGRS2497070M

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération FGTA FO ;

Syndicat des salariés FGA CFDT de l'Aube ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par un accord du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux de la production agricole ont mis en place un plan d'épargne retraite en points lequel bénéficie aux salariés non-cadres non affiliés à l'Agirc.

Les partenaires sociaux de l'Aube ont décidé d'améliorer au niveau local le régime de retraite mis en place au niveau national en élargissant ses conditions d'accès et en augmentant le taux de cotisation pour l'ensemble des salariés bénéficiaires.

Dans ce contexte, ils ont décidé de mettre en place, par accord autonome, un plan d'épargne retraite en points à cotisations définies relevant de l'article L. 932-24 du code de la Sécurité sociale reprenant l'ensemble des caractéristiques du plan d'épargne retraite institué par accord national. Ce régime bénéficie donc à l'ensemble des salariés non-cadres non affiliés à l'Agirc relevant de l'accord territorial du 7 novembre 2023 de la production agricole et CUMA de l'Aube.

Par ailleurs, l'accord national du 15 septembre 2020 bénéficie de la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 en application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères

objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Les partenaires sociaux du présent accord s'engagent à mener les négociations afférentes dès la mise en conformité de l'accord national avec les textes relatifs aux catégories objectives et en tout état de cause avant le 31 décembre 2024, afin de mettre également en conformité les présentes dispositions.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place, au niveau local, selon les mêmes règles de fonctionnement que le plan d'épargne retraite en points institué au niveau national par l'accord du 15 septembre 2020, un plan d'épargne retraite à cotisations définies, relevant de la branche 26 (régime exprimé en points), au bénéfice des salariés non-cadres non affiliés à l'Agirc des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Article 2 | Champ d'application

Sont concernées par le présent accord, les entreprises relevant de la CCN de la production agricole (IDCC 7024) entrant dans le champ d'application l'accord territorial du 1^{er} décembre 2023 de la production agricole et CUMA de l'Aube, et plus généralement, les exploitations et entreprises agricoles ayant leur siège social dans le département de l'Aube et exerçant une activité définie à l'article L. 722-1, 1^o du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques).

Article 3 | Salariés bénéficiaires

Toutes les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article précédent sont obligatoirement tenues de mettre en œuvre les garanties prévues par le présent accord pour l'ensemble des salariés non-cadres non affiliés à l'Agirc ayant une ancienneté de 12 mois continue ou discontinue dans l'entreprise sur une période de 24 mois.

Sont donc exclus du dispositif de retraite supplémentaire les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de retraite supplémentaire défini dans la convention précitée.

Article 4 | Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article 3 dudit accord d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies, exprimé en points, relevant de la branche 26 et répondant aux caractéristiques du plan, tel que défini à l'article 6 du présent accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie en tenant compte de la nature du plan d'épargne retraite supplémentaire qui doit être un plan à cotisations définies exprimé en points, revêtant les caractéristiques figurant à l'article 6 du présent accord.

Article 5 | Financement du plan d'épargne retraite

5.1. Assiette

Les cotisations appelées en pourcentage de salaire sont calculées, pour l'ensemble des salariés visés à l'article 3, sur les éléments de rémunération brute entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu pour cause de maladie, maternité ou accident, et qu'il est indemnisé par la législation des assurances sociales ou des accidents du travail, l'employeur verse les cotisations obligatoires calculées sur les éléments de rémunération entrant dans le calcul des cotisations des assurances sociales.

Lorsque le contrat de travail du salarié est suspendu et qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (notamment en cas d'activité partielle ou en activité partielle de longue durée), les cotisations obligatoires sont versées par l'employeur sur la base des sommes (éléments de rémunérations et/ou indemnité d'activité partielle) déclarées par l'employeur.

5.2. Taux des cotisations obligatoires et répartitions

Les prestations de retraite supplémentaire définies au titre du présent accord sont financées par une cotisation de :

1,50 % sur les tranches de rémunération A, B et C (donc dans la limite de 8 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale), répartie à raison de 1 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

5.3. Versement des cotisations

Les cotisations définies au paragraphe 5.2 ci-dessus sont versées à l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour mettre en œuvre les garanties du présent accord.

Leur règlement est obligatoirement assuré par l'employeur et sous sa responsabilité.

Les cotisations salariales sont précomptées par l'employeur sur le salaire.

Article 6 | Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points

En contrepartie des cotisations de retraite supplémentaire déterminées à l'article 5.2, les salariés visés à l'article 3 bénéficient d'un plan d'épargne retraite géré par capitalisation, et exprimé en points.

Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables, au plus tôt, à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale.

6.1. Sources d'alimentation du plan d'épargne retraite

L'acquisition des droits personnels s'effectue par le biais de versements sur les compartiments suivants :

■ Compartiment 1 (C1) : versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés.

■ Compartiment 2 (C2) : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation de droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an :

– pour les entreprises qui ne disposent pas de compte épargne-temps :

Conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail et selon les modalités et conditions prévues par ce texte, les salariés bénéficiaires visés à l'article 3 peuvent, dans la limite de 10 jours par an, faire contribuer les sommes correspondantes à des jours de repos non pris au financement du plan d'épargne retraite ;

– pour les entreprises qui disposent d'un compte épargne-temps :

Les bénéficiaires du plan d'épargne retraite visés à l'article 3 ont la possibilité, conformément aux dispositions de l'article L. 3334-8 du code du travail, de contribuer à son financement en versant les droits affectés sur leur compte épargne-temps, dans les conditions et selon les modalités prévues par l'acte instituant le compte épargne-temps.

La transmission de ces sommes à l'organisme assureur est de la seule responsabilité de l'entreprise.

■ Compartiment 3 (C3) : cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié.

Ces trois compartiments constituent des sources d'alimentation du plan, étant précisé que l'intéressement et la participation (compartiment 2) ne peuvent constituer une source d'alimentation qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.

Les sommes versées dans le compartiment 3 font l'objet d'une transformation en points retraite après prélèvement de frais sur cotisation et d'une inscription sur le compte individuel du salarié.

Les sommes issues des compartiments 1 et 2, font l'objet d'une transformation en points après prélèvement de frais sur versement et application d'un coefficient d'âge dépendant de l'âge du salarié au moment du versement. Ces points sont ensuite inscrits sur le compte individuel du salarié.

Ces droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire. Le montant des droits dépend notamment de l'âge du retraité au moment de leur liquidation, apprécié au regard de l'âge pivot.

6.2. Attribution des points du plan d'épargne retraite

L'organisme assureur choisi par l'entreprise tient, pour chaque salarié bénéficiaire visé à l'article 3, un compte individuel de points de retraite acquis.

6.2.1. Pour les cotisations obligatoires (C3)

S'agissant des cotisations obligatoires, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle n'est affectée aucun coefficient d'âge afin d'assurer une solidarité entre l'ensemble des ressortissants du plan :

$$P = C / S$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

C représente les cotisations afférentes à cet exercice nettes de chargement de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

6.2.2. Pour les versements volontaires/valorisations de jours de CET ou de jours de repos non pris/participation/intéressement (C1 et C2)

S'agissant des versements individuels et facultatifs, le nombre de points acquis au titre d'un exercice s'exprime par la formule ci-dessous, à laquelle est affectée un coefficient d'âge :

$$P = (V / S) \times \text{coeff d'âge}$$

P représente le nombre de points acquis par le salarié au cours d'un exercice déterminé.

V représente les versements afférents à cet exercice nets de frais de gestion.

S représente la valeur du salaire de référence pour le même exercice.

Coeff d'âge : le coefficient d'âge correspond à l'âge du salarié au premier jour du mois au cours duquel est effectué le versement et permet de moduler la valeur d'acquisition (salaire de référence) du point en fonction de l'âge.

6.2.3. Conditions communes

Le salaire de référence est fixé annuellement par l'organisme assureur choisi par l'entreprise pour assurer le plan d'épargne retraite.

Son montant fait l'objet d'une information aux salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les exercices courent du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Toutefois, si la liquidation des droits prend effet avant la fixation du salaire de référence par l'organisme assureur, le nombre de points acquis est calculé sur la base du salaire de référence de l'exercice précédent.

Les points calculés dans les conditions fixées au présent article ne sont acquis que s'il y a eu versement effectif des cotisations dues au titre de la période correspondante.

6.3. Liquidation des droits

6.3.1. Conditions de liquidation

La liquidation des droits constitués au titre du plan d'épargne retraite s'opère sur demande expresse du salarié formulée auprès de l'organisme assureur. La liquidation ne peut être opérée que si le salarié cesse ou a cessé toute activité et sous réserve d'avoir demandé la liquidation de sa retraite obligatoire.

En cas de reprise d'activité du salarié dans une entreprise adhérente, postérieurement à la liquidation de ses droits, le salarié acquiert de nouveaux droits, qui feront l'objet d'une seconde liquidation lors de la cessation de cette nouvelle activité.

6.3.2. Modalités de liquidation

Au moment de la liquidation, le salarié a la possibilité de liquider les droits inscrits au compte individuel :

- soit exclusivement sous forme de rente, réversible, non réversible ou avec annuités garanties pour l'ensemble des droits correspondants inscrits au compte individuel (tous compartiments confondus) ;
- soit sous forme de capital, libéré en une fois ou de manière fractionnée pour les droits inscrits aux compartiments 1 et/ou 2.

Choix de la rente

À la liquidation de ses droits, le salarié peut opter pour l'une des rentes suivantes :

- une rente viagère non réversible : cette rente s'éteint au décès du salarié ;
- une rente viagère réversible à hauteur de 60 % : au décès du salarié, la rente est servie au profit de son/ses réservataire(s) selon les règles définies à l'article 6.6 ;
- une rente viagère de 10 annuités garanties : cette rente s'éteint au décès du salarié, si le décès intervient au-delà de la période d'annuités garanties. Dans le cas contraire, le bénéficiaire désigné au moment de la liquidation des droits perçoit la rente jusqu'au terme de la période d'annuités garanties. La durée des annuités garanties ne peut être supérieure à l'espérance de vie du salarié diminuée de 5 années.

Modalités de calcul

Selon le type de rente choisi, le montant annuel de celle-ci s'exprime par la formule suivante :

Rente non réversible :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffNonRev}(\text{âge})$$

Rente réversible à hauteur de 60 % :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRev}(\text{âge, écart d'âge})$$

Rentes avec 10 annuités garanties :

$$R = P \times V \times \text{Coeff} \times \text{CoeffRVAG}(\text{âge})$$

Dans lesquelles :

R représente l'allocation de retraite d'un salarié.

P représente le total des points de retraite acquis par le salarié.

V représente la valeur du point retraite.

Coeff : coefficient de majoration/minoration par rapport à l'âge pivot qui dépend de l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffNonRev (âge) : coefficient pour tenir compte du choix sans réversion. Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

CoeffRev (âge, écart d'âge) : coefficient pour tenir compte du choix de réversion.

Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié et l'écart d'âge avec le réservataire survivant (conjoint, concubin, Pacs et ex-conjoint).

CoeffRVAG (âge) : coefficient pour tenir compte du choix d'une liquidation sans réversion « avec annuités garanties ». Coefficient basé sur les tables de mortalité selon l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Revalorisation

Les rentes en cours de service sont revalorisées, le cas échéant, chaque année en fonction des décisions prises par l'organe décisionnel de l'organisme assureur.

Cette revalorisation est notamment fonction des résultats techniques et financiers.

Versement en capital

■ Droits issus des compartiments 1 et 2 :

Les droits issus des compartiments 1 et/ou 2 peuvent, au choix du salarié, être liquidés sous la forme d'un capital unique, libéré en une ou plusieurs fois. Ce choix, qui s'effectue au moment de la demande de liquidation, est irrévocable.

La valeur du capital est égale à la somme des cotisations nettes de prélèvements sur versement, revalorisées de façon actuarielle à un indice annuel fonction du taux de rendement comptable des actifs de placements admis en représentation des engagements.

L'indice de revalorisation annuel est positif ou nul, avant imputation des prélèvements de gestion.

Ce mode de calcul ne peut s'appliquer que lorsque le rapport entre d'une part, la somme de la provision technique spéciale et des plus ou moins-values latentes des actifs en représentation de la provision technique spéciale, et la provision mathématique théorique d'autre part, est supérieur ou égal à 1,1.

Dans le cas où le précédent rapport est inférieur à 1,1, la valeur du capital est alors égale au produit suivant : PMT individuelle \times (PTS/ PMT du dernier inventaire).

Cette valeur peut être réduite du fait de l'existence de moins-values latentes, évaluées à la date du dernier inventaire, sur le portefeuille des actifs de placement en représentation des droits.

Cette réduction ne peut toutefois excéder 15 % de la valeur des droits individuels (PMT individuelle) du titulaire

La valeur du capital ainsi calculée ne peut excéder la valeur qui découlerait de l'application du mode de calcul prévu lorsque le coefficient est supérieur à 1,1.

■ Retraite de faible montant :

Dans le cas où le nombre de points de retraite attribués au salarié conduit au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal au seuil déterminé à l'article A. 160-2 du code des assurances, avec son accord, il est procédé à la liquidation des droits sous forme d'un versement unique en capital.

Ledit seuil est apprécié une fois que le salarié a opté pour son choix de rente :

- soit sur l'intégralité des compartiments ;
- soit sur une partie d'entre eux (hypothèse dans laquelle le salarié a décidé une sortie en capital sur le(s) compartiment(s) C1 et/ou C2).

Le montant du capital unique s'exprime par la formule : $C = V \times P \times \text{Coeff} \times \text{Coeffmultiplicateur}$.

Dans laquelle :

C représente le montant du capital.

V représente la valeur du point retraite.

P représente le nombre de points acquis par le salarié.

Coeff : coefficient dépendant notamment de l'âge du salarié au moment de la liquidation de sa retraite.

Coeffmultiplicateur : coefficient issu des tables de mortalité pour la transformation de la rente en capital à l'âge du salarié au moment de la liquidation.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.4. Maintien des droits acquis

Lorsque l'intéressé n'est plus salarié de l'entreprise ou ne fait plus partie de la catégorie de personnel au sens du présent accord, son compte individuel cesse d'être alimenté.

Le salarié bénéficiera de ses droits constitués à la liquidation de ceux-ci, dans les conditions prévues précédemment.

6.5. Rachat exceptionnel en capital

Conformément à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier, le salarié a la faculté de procéder au rachat de ses droits constitués, dans les cas définis par la réglementation.

6.6. Décès du salarié

6.6.1. Décès du salarié avant la liquidation de ses droits

Lorsque le salarié décède avant la liquidation de ses droits constitués, le montant des droits inscrits sur son compte individuel est versé sous la forme d'un capital :

■ Au(x) bénéficiaire(s), personne(s) physique(s), expressément désigné(s).

■ À défaut de désignation, ou en cas de décès de l'ensemble des personnes désignées le capital est attribué dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint survivant, ou au cocontractant d'un Pacs, ou au concubin justifiant d'au moins deux années de vie commune et étant libre de tout lien de mariage ou de Pacs. Si un enfant est né de l'union, la condition de durée de vie commune est toutefois considérée comme remplie ;
- défaut, aux héritiers selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Le montant du capital versé correspond à la formule suivante : $C = P \times S$.

Dans laquelle :

C représente le montant du capital à verser.

P représente le nombre de points acquis au jour du décès.

S représente le salaire de référence en vigueur à la date du décès.

Le versement du capital met fin aux obligations de l'organisme assureur.

6.6.2. Décès du retraité en cas de réversion

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa retraite, et lorsqu'il a opté pour une rente réversible, une allocation de réversion est versée au conjoint survivant et/ou au(x) ex-conjoint(s) dans les mêmes conditions d'ouverture de droits que celles du régime unique Agirc-Arrco.

Dans la mesure où, il n'existe pas de conjoint survivant et sous réserve de l'absence d'ex-conjoint(s) remplissant les conditions d'ouverture de droits visées au paragraphe précédent, l'allocation de réversion est versée, s'il y a lieu, au bénéfice du cocontractant d'un Pacs survivant ou à défaut de son concubin. Dans ce cas, les conditions d'ouverture des droits prévues par le régime unique Agirc-Arrco pour la réversion s'applique à ce dernier.

Par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage avec le salarié selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil. Par ailleurs, les concubins doivent justifier d'au moins deux ans de vie commune et être libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs.

Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union.

Cette allocation est versée sous forme de rente, excepté dans la situation prévue au paragraphe « versement en capital » ci-dessus.

Le service de l'allocation est supprimé ou interrompu dans les mêmes conditions que celles prévues par le régime unique Agirc-Arrco.

Le service de l'allocation versée au cocontractant d'un Pacs survivant ou au concubin est supprimé en cas de mariage ou de conclusion d'un nouveau Pacs.

Droits de conjoint survivant

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe ci-dessous relatif aux droits du conjoint divorcé non-remarié.

Droits du conjoint divorcé non remarié

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % des points acquis par le salarié dans le cadre du présent plan au titre des fonctions qu'il a accomplies pendant la durée du mariage dissous par le divorce.

L'âge pris en compte pour le calcul de la rente est celui du conjoint divorcé non-remarié au moment de la liquidation.

En présence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs conjoints divorcés non remariés, la pension de réversion de chaque conjoint est calculée en fonction de ses années de mariage avec le salarié décédé par rapport à la durée globale des mariages dudit salarié avec les ayants droit-concernés.

Droits du cocontractant d'un Pacs survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion, les droits du cocontractant d'un Pacs sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le cocontractant d'un Pacs survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

Droits du concubin survivant

En l'absence de conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ouvrant droit à une allocation de réversion ou d'un cocontractant d'un Pacs survivant, les droits du concubin sont définis comme suit.

Lorsqu'un salarié décède après la liquidation de sa rente, le concubin survivant a droit à une allocation de réversion calculée sur 60 % du montant de la rente servie au salarié décédé.

6.7. Information des salariés bénéficiaires

L'organisme assureur communique chaque année aux salariés bénéficiaires du présent accord une situation de compte individuel conforme à la réglementation en vigueur.

6.8. Transférabilité

Tout salarié détenteur d'un régime de retraite supplémentaire visé à l'article L. 224-40 du code monétaire et financier peut demander, le transfert de ses droits antérieurement acquis vers le présent plan d'épargne retraite.

Article 7 | Date d'effet, durée, modification, révision et dénonciation de l'accord

7.1. Date d'effet

Les dispositions arrêtées au présent accord prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

7.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

7.3. Réexamen de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 2 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

7.4. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 et suivants du code du travail.

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DDEETS compétente.

Fait à Troyes, le 1^{er} décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord régional

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
EN AGRICULTURE DES SALARIÉS NON CADRES**

(Centre-Val de Loire)

(3 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 9 décembre 2009,

Journal officiel du 19 décembre 2009)

Avenant n° 8 du 11 octobre 2023

NOR : AGRS2497072M

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA du Centre-Val de Loire ;

Fédération régionale CUMA Centre-Val de Loire ;

Entrepreneurs des territoires EDT du Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire de l'accord régional du 3 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire frais de santé en agriculture pour les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, en région Centre-Val de Loire, s'est réunie le 11 octobre 2023.

Dans un contexte d'inflation, et cet accord ayant un compte de résultat bénéficiaire depuis son application, au 1^{er} janvier 2010, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter les montants de remboursement de certains frais de santé sans hausse de cotisations.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux font évoluer à compter du 1^{er} octobre 2023, les montants des prestations complémentaires santé suivantes (les prestations s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale ou de la MSA) :

■ Hospitalisation (sur le régime de base) :

Lit d'accompagnement : 40 € par nuitée.

■ Soins de ville (sur le régime de base) :

- spécialistes OPTAM (consultation/visite/consultation en ligne) : 130 % BR ;
- spécialistes non OPTAM (consultation/visite/consultation en ligne) : 110 % BR ;
- actes techniques OPTAM : 130 % BR ;
- actes techniques non OPTAM : 110 % BR ;
- actes d'imagerie médicales OPTAM : 130 % BR ;
- actes d'imagerie médicales non OPTAM : 110 % BR.

■ Matériel médical (sur le régime de base et sur le régime de base + option 1) :

- appareillage : 110 % BR.

Pour information, BR signifie base de remboursement de la sécurité sociale.

L'annexe 2 est modifiée et une nouvelle grille de garanties, ci jointe, remplace et supprime la grille précédente.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} octobre 2023.

Article 3 | *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.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DREETS Centre-Val de Loire.

Fait à Orléans, le 11 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe

« Annexe 2

Garanties frais de santé

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale ou de la MSA dans la limite des frais engagés.

	Base conventionnelle (si choisi)	Base conventionnelle + Option 1 (si choisi)	Base conventionnelle + Option 2 (si choisi)
HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)			
Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires			
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	255 % BR	255 % BR	255 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA (3) - sans limitation de durée	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Forfait patient urgence (4)	Sans reste à payer	Sans reste à payer	Sans reste à payer
Chambre particulière non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA (5)			
Hospitalisation – par nuitée	75 €	80 €	80 €
Maternité – par nuitée	75 €	80 €	80 €
Psychiatrie – par nuitée	75 €	80 €	80 €
Hospitalisation en ambulatoire – par journée	75 €	80 €	80 €
Lit d'accompagnant non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA (5)			
Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans – par nuitée	40 €	40 €	40 €
Forfait maternité – doublé en cas de naissance gémellaire	1/3 PMSS	1/3 PMSS	1/3 PMSS
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Honoraires médicaux			
Généralistes : Consultation / visite / consultation en ligne			
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	170 % BR	240 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Spécialistes : Consultation / visite / consultation en ligne			
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	170 % BR	240 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	110 % BR	150 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux			
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	170 % BR	170 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	110 % BR	150 % BR	150 % BR
Actes d'imagerie médicale			
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	170 % BR	240 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	110 % BR	150 % BR	200 % BR

	Base conventionnelle (si choisi)	Base conventionnelle + Option 1 (si choisi)	Base conventionnelle + Option 2 (si choisi)
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non (suite)			
Honoraires paramédicaux			
Auxiliaires médicaux, pédicures-podologues	100 % BR	160 % BR	230 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	160 % BR	230 % BR
Matériel médical			
Appareillage et prothèses médicales, hors aide auditive et optique	110 % BR	110 % BR	300 % BR
Frais de transport sanitaire			
Ambulance, taxi conventionné – hors SMUR (6)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA			
Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	70 % BR	70 % BR	70 % BR
Médicaments			
Médicaments remboursés à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés à 15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments prescrits non remboursés par la Sécurité sociale ou la MSA par an et par bénéficiaire	-	20 €	30 €
Sevrage tabagique non remboursé par la Sécurité sociale ou la MSA par an et par bénéficiaire	150 €	150 €	150 €
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale ou la MSA par an et par bénéficiaire	-	20 €	30 €
Médecine additionnelle et de prévention non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA – sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel			
Acupuncteur, pédicure, podologue, chiropracteur, diététicien, ergothérapeute, étio-pathe, homéopathe, méthode Mézières, micro-kinésithérapeute, nutritionniste, ostéopathe, psychothérapeute, psychologue, psychomotricien, réflexologue, sophrologue – par an et par bénéficiaire	30 €	30 € par consultation max 5 consultations	30 € par consultation max 5 consultations
AIDES AUDITIVES OU ÉQUIPEMENT par oreille (renouvellement par appareil tous les 4 ans)			
Équipement 100 % Santé** (classe I***)	Sans reste à payer (7)	Sans reste à payer (7)	Sans reste à payer (7)
Équipement autre que 100 % Santé (classe II***)			
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale ou la MSA	1700 € TTC	1700 € TTC	1700 € TTC
Par bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité*****	115 % BR	122 % BR	122 % BR
Par bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	115 % BR	165 % BR	265 % BR
Accessoires et fournitures	100 % BR	100 % BR	100 % BR

	Base conventionnelle (si choisi)	Base conventionnelle + Option 1 (si choisi)	Base conventionnelle + Option 2 (si choisi)
OPTIQUE (8) (Équipement = 1 monture + 2 verres)			
1 monture et 2 verres tous les 2 ans à compter du 16 ^e anniversaire (hors situation médicale particulière détaillée dans les conditions générales)			
Équipement 100 % Santé** (classe A****)	Sans reste à payer (7)	Sans reste à payer (7)	Sans reste à payer (7)
Équipement autre que 100 % santé (classe B****) (13) y compris le remboursement de la Sécurité sociale ou la MSA			
Par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans			
• Par verre simple	113,60 €	134,50 €	150,40 €
• Par verre complexe	175 €	175 €	183 €
• Par verre très complexe	200 €	225 €	250 €
• Par monture de lunettes	100 €	100 €	100 €
Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans			
• Par verre simple	147,40 €	160 €	160 €
• Par verre complexe	230,20 €	300 €	300 €
• Par verre très complexe	230,20 €	300 €	300 €
• Par monture de lunettes	100 €	100 €	100 €
Prestations d'adaptation des verres de classe A ou B par l'opticien	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Suppléments pour les équipements de classe B (9)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles			
Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA - par an et par bénéficiaire (10)	100 % BR + 100 €	100 % BR + 100 €	100 % BR + 100 €
Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA par an et par bénéficiaire (10)	100 €	100 €	100 €
DENTAIRE auprès d'un professionnel			
Soins et prothèses 100 % Santé**	Sans reste à payer (11)	Sans reste à payer (11)	Sans reste à payer (11)
Soins autres que 100 % Santé			
Soins et actes dentaires remboursés par la Sécurité sociale ou la MSA : soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlay - Onlay	210 % BR	270 % BR	370 % BR
Parodontologie non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA par acte et par bénéficiaire	-	200 €	200 €
Prothèses autres que 100 % Santé remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA			
Inlay-onlay Couronne transitoire Inlay-core Couronne définitive Bridge Geste complémentaire Prothèse amovible ou réparation	210 % BR + plafond annuel de 11 % PMSS par bénéficiaire	270 % BR + plafond annuel de 11 % PMSS par bénéficiaire	370 % BR + plafond annuel de 15 % PMSS par bénéficiaire
DENTAIRE auprès d'un professionnel (suite)			
Prothèses autres que 100 % Santé non remboursées par la Sécurité sociale ou la MSA			
Couronnes, piliers de bridge sur dents non délabrées (vivantes), prothèses dentaires provisoires et réparations (sauf réparations à caractère esthétique) par acte et par bénéficiaire	-	8 % PMSS	10 % PMSS
Implantologie			
Implant – par implant et par bénéficiaire	-	240 €	240 €
Pilier implantaire – par pilier implantaire et par bénéficiaire	-	160 €	160 €

	Base conventionnelle (si choisi)	Base conventionnelle + Option 1 (si choisi)	Base conventionnelle + Option 2 (si choisi)
Orthodontie			
Remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA par semestre de traitement et par bénéficiaire	400 % BR	400 % BR	400 % BR
Non remboursée par la Sécurité sociale ou la MSA par an et par bénéficiaire	-	400 €	400 €
AUTRES			
Dispositif MonPSY (12)	inclus	inclus	inclus
Prévention – tout acte remboursé par la Ss ou la MSA	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance	Oui	Oui	Oui

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale. MSA = Mutualité Sociale Agricole.

(*) Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

(**) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

(***) Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans les Conditions générales.

(****) Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

(*****) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20° après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie hors chirurgie esthétique.

(2) En établissement non conventionné prise en charge minimale au TM.

(3) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles.

(4) Facturation forfaitaire des actes médicaux et soins réalisés lors du passage aux urgences n'entraînant pas d'hospitalisation.

(5) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(6) SMUR : Structure mobile d'urgence et de réanimation. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

(8) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales.

(9) Prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques.

(10) Les prestations « remboursées » et « non remboursées » ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(11) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(12) Accompagnement psychologique par un psychologue partenaire dans la limite de 8 séances par bénéficiaire et par an (les tarifs sont de 40€ pour l'entretien d'évaluation et de 30€ pour les séances de suivi).

DÉFINITIONS DES VERRES (13)

Verre simple

- Verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries,
- Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est $\leq + 4,00$ dioptries,
- Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est $\leq 6,00$ dioptries.

Verre complexe

- Verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries,
- Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est $> + 4,00$ dioptries,
- Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est $\geq 0,25$ dioptrie,
- Verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est $> 6,00$ dioptries,
- Verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries,
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est $\leq + 4,00$ dioptries,
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est $\leq 8,00$ dioptries.

Verre très complexe

- Verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de $-4,00$ à $+4,00$ dioptries,
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre $-8,00$ et 0 dioptries et dont le cylindre est $> +4,00$ dioptries,
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à $-8,00$ dioptries et dont le cylindre est $\geq 0,25$ dioptrie,
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est $> 8,00$ dioptries.

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
AGRICOLES**

(Alsace)

(30 juin 2009)

(Étendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

Avenant n° 7 du 21 novembre 2023

NOR : AGRS2497074M

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;
Section CUMA de Coop de France Alsace,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat national des cadres des exploitations agricoles CFE-CGC ;
UPRA CFDT Grand Est ;
Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC ;
Union départementale du Bas-Rhin des syndicats CGT FO ;
Union départementale du Haut-Rhin des syndicats CGT FO ;**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet d'entériner l'évolution de la répartition des cotisations entre employeurs et salariés, applicables à l'accord collectif de prévoyance du 17 décembre 2007 concernant les salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles d'Alsace.

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 avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Garantie incapacité temporaire de travail

L'article 2.II « Garantie incapacité temporaire de travail » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas d'arrêt de travail pour accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, maladie ou accident de la vie privée, les salariés non-cadres tels que définis ci-dessus, remplissant les conditions requises pour bénéficier des indemnités journalières légales, perçoivent des indemnités journalières complémentaires.

Ces prestations complémentaires en espèces d'ajoutent aux prestations en espèces légales versées par la Mutualité sociale agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale).

Le salarié devra justifier médicalement de son arrêt de travail dans les 48 heures et être pris en charge par la Mutualité sociale agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale).

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- du 4^e jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

De sorte que l'indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la Mutualité sociales agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale) soit égale à :

40 % de la rémunération brute du salarié limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 90 % de la rémunération brute comprise entre deux et quatre fois ledit plafond (tranche B) pendant 90 jours 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 de congé de mobilité.

Puis, 25 % de la rémunération brute du salarié limitée au plafond de sécurité sociale (tranche A) et 75 % de la rémunération brute comprise entre deux et quatre fois ledit plafond (tranche B) aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales et dans la limite maximum de 1 095 jours d'arrêt 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 de congé de mobilité.

En tout état de cause, les prestations dues au titre du présent accord, cumulées à celles du régime de base, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

Le salaire pris en compte pour le calcul de ces indemnités journalières complémentaires est celui qui est retenu pour le calcul des indemnités journalières légales.

En cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières complémentaires continuent d'être versées.

Les charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées par l'organisme assureur et financées par une cotisation appelée "assurance des charges sociales patronales".

Les indemnités journalières sont servies nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS. »

Article 2 | Garantie incapacité permanente de travail

L'article 2.III « Garantie incapacité permanente de travail » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire.

Son montant est égal à :

■ 30 % du salaire brut du salarié.

Le salaire brut pris en compte correspond au 12^e des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail 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 de congé de mobilité.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre du régime de base obligatoire et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

La pension complémentaire est versée mensuellement dès la date d'attribution de la pension du régime de base obligatoire.

Elle est maintenue au bénéficiaire aussi longtemps qu'il perçoit une pension du régime de base obligatoire et est suspendu si le régime de base obligatoire suspend le versement de sa propre pension.

Elle prend fin au dernier jour du mois civil précédant la date d'effet d'une pension vieillesse à taux plein. »

Article 3 | Garantie décès

L'article 2.IV.2 « Capital Décès » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« En cas de décès du salarié, un capital décès de base d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des ayants droit 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 de congé de mobilité.

Ce capital de base est majoré de 25 % par enfant à charge.

Le capital est versé en priorité au conjoint survivant non séparé de corps, à moins que le salarié ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descendants, cette répartition ne pouvant réduire la part du conjoint à moins de 50 % du capital.

En l'absence de conjoint survivant non séparé de corps, le capital est versé aux descendants.

En l'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations 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 fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des douze mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au *pro rata temporis*.

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base obligatoire (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 de base peut lui être versés, sur sa demande, de façon anticipée. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès. »

Article 4 | Dispositions communes

L'article 2.V.6 « Répartition des cotisations » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir l'ensemble des garanties prévues au présent accord est assuré par une cotisation globale répartie de la façon suivante entre les employeurs et les salariés :

54,61 % à la charge de l'employeur ;

45,39 % à la charge du salarié.

Il est précisé que la part patronale mentionnée ci-dessus finance notamment l'intégralité du coût du maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail) ainsi que l'assurance des charges sociales patronales. »

Article 5 | **Suspension du contrat de travail**

À la fin de l'article 2.V « Dispositions communes » il est ajouté la disposition suivante :

« 8. Suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent accord ;
- 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 participant pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée. »

Article 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent l'extension de l'avenant n° 7 du 21 novembre 2023, qui prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} avril 2024.

Article 7

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Colmar, le 21 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)

Avenant n° 2 du 13 février 2024

NOR : AGRS2497078M

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Haute-Loire ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Lozère ;

Union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Haute-Loire ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de Lozère ;

Fédération agriculture CFTC de Haute-Loire ;

Fédération agriculture CFTC de Lozère ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de Haute-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter des modifications concernant les garanties du régime d'assurance complémentaire frais de santé des salariés non-cadres et de se mettre en conformité avec l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 afin de revoir les salariés bénéficiaires du présent régime d'assurance complémentaire frais de santé.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la

branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'actuel article 4.1 intitulé « Salariés bénéficiaires » est supprimé et remplacé comme suit :

« Salariés bénéficiaires :

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ayant au moins trois (3) mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les salariés relevant de la convention collective du 2 avril 1952 ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord d'entreprise plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert trois (3) mois d'ancienneté.

Toutefois l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole pourra, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé détaillé ci-après aux ayants droit du salarié. »

Article 2 | **Garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative »**

L'actuelle annexe I intitulée : garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative » de l'accord du 23 novembre 2015 est remplacée par l'annexe jointe au présent avenant.

Article 3 | **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | **Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait au Puy-en-Velay, le 13 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Garanties « Régime conventionnel obligatoire et formule optionnelle facultative »

TABLEAU DE GARANTIES

Les prestations décrites ci-dessous sont y compris les remboursement du régime général de l'Assurance Maladie (AM), dans la limite des frais réels engagés et dans le cadre du respect du parcours de soins.

Soins Courants	Régime Obligatoire	Garanties Accord APA 43/48 - Base	Garanties Accord APA 43/48 - Option
Honoraires médicaux : consultations et actes techniques			
Généralistes et spécialistes adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	200%	-
Généralistes et spécialistes non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	180%	-
Actes d'imagerie et d'échographie : IRM, endoscopie, radiologie, scanner ...			
Praticiens adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	200%	-
Praticiens non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	70%	180%	-
Honoraires paramédicaux pris en charge par le RO : infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, pédicures-podologues	60%	200%	-
Analyses et examens de laboratoire	60%	200%	-
Médicaments			
Médicaments pris en charge par le RO (y.c vaccins)	15 % à 100%	100%	-
Substituts nicotiniques pris en charge par le RO : patches, gommes, pastilles (1)	65%	100%	-
Matériel médical pris en charge par le RO : pansements, orthopédie, minerves, genouillères,...	60% à 100%	250%	-
Transports pris en charge par le RO (2)	55%	200%	-
Hospitalisation			
Honoraires médicaux et chirurgicaux			
Praticiens adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	255%	-
Praticiens non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	200%	-
Honoraires : actes techniques et cliniques			
Praticiens adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	255%	-
Praticiens non adhérents à l'OPTAM/ OPTAM-CO	80% à 100%	200%	-
Forfait journalier hospitalier (3)	-	Frais réels	-
Frais de séjour	80% à 100%	200%	-
Chambre particulière avec nuitée (4)	-	48€/jour	-
Chambre particulière Psychiatrie (5)	-	25€/jour	-
Forfait d'accompagnement de l'enfant (6)	-	Frais réels	-
Forfait maternité (7)	-	1/3 PMSS	-
Optique (1)			
Equipelement 100% Santé (8)	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	
Equipelement à tarifs libres			
Verres simples + monture	60%	340€ dont 100€ max monture	80€ dont 0€ max monture
Verres complexes ou très complexes + monture	60%	350€ dont 100€ max monture	170€ dont 0€ max monture
Verres mixtes : 1 verre simple et 1 verre complexe ou très complexe + monture	60%	350€ dont 100€ max monture	170€ dont 0€ max monture
Lentilles			
Prise en charge par le RO (y.c jetables) (1) (2)	60%	100% + 160€	0% + 90€
Non prises en charge par le RO (y.c jetables) (1)	-	160 €	-
Autres prestations optiques 100% santé (9)	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	Frais réels plafonnés au prix limite de vente
Autres prestations optiques à tarifs libres (9)	60%	100%	-
#NOM?	-	160€/œil/an	90€/œil/an
Dentaire			
Soins et prothèses relevant du dispositif 100% santé (9)	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	
Soins ne relevant pas du dispositif 100 santé			
Soins pris en charge par le RO (y.c inlay onlay) (9)	60%	125%	100%
Prothèses ne relevant pas du dispositif 100% santé			
Prothèses prises en charge par le RO (y.c inlay core) (10)	60%	210% + 300€	100% + 0€
Orthodontie prise en charge par le RO	60% à 100%	300%	100%
Forfait global orthodontie non PEC RO, prothèses non PEC RO mais figurant à la nomenclature RO, soins non PEC RO et implantologie, parodontologie, prophylaxie bucco-dentaire non PEC RO (11) (3)	-	-	70 €
Aides Auditives			
Equipements 100% santé (12)	60%	Frais réels plafonnés au prix limite de vente	
Equipements à tarifs libres (12)	60%	250%	-
Cures Thermales			
Soins et forfait thermal pris en charge par le RO	65% à 70%	200%	-
Transport et hébergement pris en charge par le RO ou non	0% à 55%	200% + 100€	-

Prévention			
Actes de prévention pris en charge par le RO	70%	100%	-
Bien-être (13)			
Substituts nicotiniques/ Sevrage tabagique prescrits (14)	-	150 €	-
Médecines Douces	-	50 €	-
Acupuncture	-		
Chiropractie	-		
Ostéopathie	-		
Sophrologie	-		
Contraception prescrite	-		
Vaccins prescrits (15) (4)	-		
Assistance médicale à la procréation	-		
Assistance et service			
Mutualia Assistance* cf. notice Mutualia Assistance	-	Oui	Oui
Réseau de soins Optique	-	Oui	Non
Téléconsultation	-	Oui	Non

Lexiques

BR : Base de remboursement
RO : Régime Obligatoire
TM : Ticket Modérateur
OPTAM : Option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins
OPTAM-CO : Option pratique tarifaire maîtrisée applicable à l'ensemble des médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique
HAM : Hors Alsace-Moselle
AM : Alsace-Moselle
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
SMR : Service Médical Rendu
PEC : Pris en charge

Sauf précisions contraires, les prestations sont indiquées en pourcentage de la BR et incluent la part de remboursement de l'Assurance Maladie Obligatoire en vigueur au jour de la conclusion du présent contrat. Lorsque les prestations sont forfaitaires, La Mutuelle rembourse le montant indiqué. Les forfaits équipements optiques et aides auditives incluent la prise en charge du RO et le TM. Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance Maladie, la Base de Remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation des justificatifs et sous réserve de remboursement par le RO, sauf stipulation contraire.

Renvois Base

- (1) Forfait par année civile, par bénéficiaire.
- (2) Limité à 100% en cas d'hospitalisation.
- (3) Forfait journalier facturé par les établissements de santé, à l'exclusion de celui facturé par les établissements médico-sociaux, tels que définis réglementairement et repris dans le contrat.
- (4) Prise en charge limitée à 30 jours par an en psychiatrie.
- (5) Limité à 30 jours par an.
- (6) Prise en charge limitée aux enfants de moins de 16 ans. Forfait prévu pour le lit et le repas de l'accompagnant.
- (7) Forfait prévu pour les dépassements d'honoraires et la chambre particulière.
- (8) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Equipements composés de deux verres et une monture. Limité à un équipement tous les deux ans, sauf en cas d'évolution de la vue et pour les enfants selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par la garantie. L'achat d'équipements optiques (monture, verres, lentilles) achetés sur internet peut être pris en charge au titre des garanties complémentaires Mutualia sur présentation : d'une prescription, d'une facture acquittée en provenance d'un établissement français.)
- (9) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie.
- (10) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Forfait par année civile, par bénéficiaire.
- (11) Forfait par année civile, par bénéficiaire.
- (12) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Prise en charge limitée à une prothèse par oreille et par bénéficiaire, tous les 4 ans, selon les conditions prévues par la garantie avec un remboursement limité à 1700€/oreille.
- (13) Forfait par année civile, par bénéficiaire. Forfait à utiliser librement sur les différentes prestations, dans la limite du forfait indiqué et si elles sont non PEC RO. Pour les professionnels de santé réglementés : le praticien doit justifier d'un numéro ADEL ou d'une inscription au Répertoire Partagé des Professionnels de Santé (RPPS) ou d'un numéro FINESS. Pour les professionnels de santé non réglementés : le praticien doit justifier son inscription à l'annuaire professionnel ou à l'organisation représentative de l'activité (fédération/syndicat professionnel), ou justifiant par diplôme (copie du justificatif, du titre RNCP) de son aptitude professionnelle. Pour être remboursé, une facture acquittée au nom du bénéficiaire indiquant lesdites références et les actes pratiqués doit être fournie.
- (14) Forfait par année civile, par bénéficiaire.
- (15) Vaccins : non remboursés par le Régime Obligatoire avec ou sans prescription médicale, sur présentation des justificatifs.

Renvois Option

- (1) Tels que définis réglementairement et selon les modalités et conditions de prise en charge prévues par la garantie. Equipements composés de deux verres et une monture. Limité à un équipement tous les deux ans, sauf en cas d'évolution de la vue et pour les enfants selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par la garantie. L'achat d'équipements optiques (monture, verres, lentilles) achetés sur internet peut être pris en charge au titre des garanties complémentaires Mutualia sur
- (2) Forfait par année civile, par bénéficiaire.
- (3) Forfait par année civile, par bénéficiaire.
- (4) Vaccins : non remboursés par le Régime Obligatoire avec ou sans prescription médicale, sur présentation des justificatifs.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165240270-000724

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
