



©rcfotostock - stock.adobe.com



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction de l'information
légale et administrative

2025-02
11 janvier 2025


MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES


MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2025-02 du 11 janvier 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	262

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-02 du 11 janvier 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industrie : accord du 9 décembre 2024 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2025	6
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord du 18 décembre 2024 à l'accord du 24 juin 2024 relatif à la classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié	10
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : accord du 19 décembre 2024 relatif à la définition des catégories objectives pour le bénéfice de régime de prévoyance	29
IDCC 275 Transport aérien. Personnel-sol : avenant du 19 décembre 2024 à l'accord du 24 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	32
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 1 du 21 novembre 2024 à l'accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux.....	35
IDCC 292 Plasturgie : avenant n° 1 du 19 décembre 2024 à l'accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance	39
IDCC 468 Chaussures. Commerce-détail-succursales : accord du 3 décembre 2024 relatif aux salaires.....	41
IDCC 478 Sociétés financières : accord du 16 décembre 2024 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés	43
IDCC 787 Experts-comptables : accord du 6 décembre 2024 relatif au financement de la formation professionnelle	55
IDCC 787 Experts-comptables : avenant du 8 novembre 2024 relatif aux catégories objectives	57
IDCC 1090 Automobile-services : accord du 19 décembre 2024 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 1 ^{er} semestre 2025	60
IDCC 1090 Automobile-services : accord du 19 décembre 2024 relatif au règlement général de prévoyance (RGP) et au régime professionnel obligatoire (RPO)	99
IDCC 1412 Aéronautique : avenant n° 8 du 28 novembre 2024 à l'accord du 27 mars 2006 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire	122
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 18 novembre 2024 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2025.....	125

IDCC 1611 Logistique-directe : accord paritaire du 11 décembre 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés pouvant être intégrés dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.....	128
IDCC 1801 Assistance-sociétés : accord du 28 octobre 2024 relatif aux catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaires.....	132
IDCC 1801 Assistance-sociétés : avenant n° 51 du 14 juin 2024 relatif aux rémunérations.....	135
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 91 du 4 décembre 2024 relatif aux modifications des durées de périodes d'essai et de préavis	139
IDCC 1978 Fleuristes : avenant n° 1 du 5 novembre 2024 à l'accord du 13 juin 2022 relatif aux frais de santé	143
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 10 décembre 2024 à l'accord du 11 avril 2000 relatif au forfait annuel en jours	145
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 10 décembre 2024 relatif à la révision de l'article 2 « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective ».....	156
IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 10 décembre 2024 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue	162
IDCC 2120 Banque : accord du 13 décembre 2024 relatif au parcours professionnel des représentants du personnel.....	167
IDCC 2148 Télécommunications : accord du 20 décembre 2024 relatif aux catégories de salariés bénéficiaires de garanties de protection sociale complémentaire.....	177
IDCC 2219 Taxis-salariés : accord du 22 octobre 2024 relatif au développement du dialogue social (annule et remplace l'accord du 11 décembre 2019).....	180
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 18 décembre 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire	185
IDCC 2528 Maroquinerie : avenant n° 1 du 18 décembre 2024 à l'accord du 12 décembre 2018 relatif à la prévoyance	188
IDCC 2609 Bâtiment : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2024-48 du 30 novembre 2024 à l'avenant n° 5 du 17 octobre 2024 relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire	193
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 36 du 18 décembre 2024 relatif aux salaires minima	195
IDCC 3097 Cinéma-production : avenant du 11 septembre 2024 portant révision de diverses dispositions relatives à la collecte des contributions conventionnelles	199
IDCC 3097 Cinéma-production : avenant du 11 septembre 2024 relatif à la révision de l'article 16 « Congés payés ».....	211
IDCC 3210 Banque populaire : accord du 13 décembre 2024 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2025.....	214

IDCC 3241 Télédiffusion : accord de méthode du 17 décembre 2024 relatif à la prévention des risques professionnels (annexe 8).....	217
IDCC 3248 Métallurgie (Aisne) : accord du 29 novembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} novembre 2024 et de la prime de vacances à partir de l'année 2024.....	228
IDCC 3248 Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 11 décembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025.....	230
IDCC 3248 Métallurgie (Oise) : accord du 22 novembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} novembre 2024	232
IDCC 3248 Métallurgie (Rhône) : accord du 7 novembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025	234
IDCC 3248 Métallurgie (Sarthe) : accord du 11 décembre 2024 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	236
IDCC 3248 Métallurgie (Sarthe) : accord du 11 décembre 2024 relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2025	243
IDCC 3248 Métallurgie (Somme) : accord du 26 novembre 2024 relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1 ^{er} novembre 2024	246
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 10 décembre 2024 relatif à la contribution au dialogue social.....	248
IDCC 3251 Horlogerie-bijouterie-joaillerie-orfèvrerie : accord du 10 décembre 2024 relatif aux catégories de bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire ..	252
IDCC 3254 Boucherie. Poissonnerie : avenant n° 1 du 13 décembre 2024 relatif à la modification de l'article 110.2 « Cotisations ».....	255

Accord(s) professionnel(s)

Travail temporaire-intérimaire : accord du 20 décembre 2024 relatif à la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires des régimes de prévoyance pour les salariés permanents.....	257
Transports-déchets : avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l'accord du 20 avril 2016 relatif aux garanties décès et invalidité des salariés	260

Accord du 9 décembre 2024
relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2025

NOR : ASET2451031M

IDCC : 44

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

FEBEA ;

France chimie ;

FIPEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

Après la conclusion d'un accord définissant une nouvelle structure des salaires minima de la branche chimie le 4 juillet 2024, les parties se sont rencontrées dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires minima 2025.

Dans ce cadre, il été présenté les dernières données en matière d'inflation, ainsi que le contexte économique de la chimie en France, marqué par une concurrence accrue des autres continents et des écarts de compétitivité toujours très élevés sur les prix de l'énergie, mettant en grande difficulté plusieurs secteurs de la chimie.

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er} | Détermination des salaires minima

Les salaires minima de branche sont déterminés pour une durée du travail de 35 heures par semaine, soit une moyenne mensuelle de 151,67 heures selon la formule et les paramètres suivants :

$[(\text{salaire de référence}) + ([\text{coefficient K} - 100] \times \text{valeur de référence})] \times (\text{coefficient de calcul})$

Coefficient K désigne ici le coefficient hiérarchique du salarié.

À compter du 1^{er} janvier 2025, le salaire de référence et la valeur de référence définis à l'article 2 de l'accord du 4 juillet 2024 sur la structuration des salaires minima de branche sont tous les deux réévalués de 1,6 % :

- le salaire de référence est ainsi fixé à 1 826,77 € ;
- la valeur de référence est ainsi fixée à 8,74 €.

La grille des salaires minima de branche pour 2025 est reproduite ci-après :

Coefficient hiérarchique du salarié	Coefficient de calcul pour la détermination des minima de branche	Salaire minimum en euros bruts pour 151,67 heures
130	0,888	1 855,01 €
140	0,862	1 876,03 €
150	0,840	1 901,57 €
160	0,816	1 918,55 €
175	0,790	1 960,99 €
190	0,764	1 996,61 €
205	0,738	2 025,42 €
225	0,698	2 037,65 €
235	0,701	2 107,68 €
250	0,707	2 218,40 €
275	0,718	2 409,80 €
300	0,735	2 627,46 €
325	0,750	2 844,95 €
360	0,768	3 148,16 €
350	0,763	3 060,98 €
400	0,786	3 496,73 €
460	0,808	4 018,32 €
480	0,815	4 195,60 €
510	0,823	4 452,57 €
550	0,834	4 803,65 €
660	0,857	5 760,04 €
770	0,875	6 722,25 €
880	0,888	7 675,85 €

Article 2 | Détermination des primes conventionnelles

À compter du 1^{er} janvier 2025, la valeur du point pour la détermination des primes visée à l'article 4 de l'accord du 4 juillet 2024 est également réévaluée de 1,6 %.

La valeur du point « base 35 heures » pour le calcul des primes conventionnelles est portée à 8,79 €.

Pour les entreprises poursuivant en pratique l'application d'une valeur du point « base 38 heures » pour la détermination des primes conventionnelles, cette valeur du point est déterminée selon la formule 38/35^e à partir de la valeur du point « base 35 heures ».

À la date d'entrée en vigueur du présent accord, la valeur du point « base 38 heures » est portée à 9,54 €.

Article 3 | Thématiques de négociations de branche

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'inscrire à l'agenda paritaire de branche les thématiques ci-après :

- accord de méthode en vue de la négociation sur la classification de branche ;
- égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- handicap et
- prévoyance.

La situation des salariés de la branche parents d'enfants porteurs de handicap sera abordée dans le cadre de la négociation sur le handicap.

Le calendrier et la priorisation des thématiques de négociation seront déterminés dans le cadre de l'agenda social de branche arrêté paritairement chaque année.

Article 4 | Négociation annuelle obligatoire

En application de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires rappellent que la négociation annuelle obligatoire a été l'occasion d'examiner, par le rapport emploi rémunération 2024 de branche, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont étudiées lors du comité de pilotage de la diversité. Les parties signataires rappellent que les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soit comparable.

Dispositions finales

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

Article 6 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 8 | Dépôt

Le présent accord sera déposé au ministère du travail et de l'emploi à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 9 | *Extension*

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail et de l'emploi, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*Journal officiel* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 9 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2024

à l'accord du 24 juin 2024
relatif à la classification des emplois et des qualifications
de l'ensemble du personnel salarié

NOR : ASET2550013M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un réajustement de la définition ainsi que de la classification de certains emplois-repères est apparu nécessaire aux négociateurs.

En conséquence, les organisations signataires conviennent de modifier comme suit l'annexe III de l'accord du 24 juin 2024 intitulée « Grille de classification » ainsi que l'annexe II de l'accord du 24 juin 2024 portant sur la « Définition des emplois-repères ».

**Article 1^{er} | Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère
« Responsable prépresse »**

La définition de l'emploi-repère « Responsable prépresse » est la suivante :

« Placé sous la responsabilité du directeur de site ou de production, le responsable prépresse exerce son activité en étroite collaboration avec les autres services.

Gère une équipe.

Supervise la préparation des fichiers pour l'ensemble des flux d'impression.

Est en charge de la gestion des processus et de la coordination des activités de son service.

Est le garant de la mise à jour des logiciels et matériels dont il a la charge.

Assure la veille technique et technologique et la gestion de la maintenance au sein de son service.

Est en relation directe avec les fournisseurs.

Veille à ce que les salariés de son équipe soient formés afin d'en garantir les compétences.

Est responsable de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression. »

L'emploi-repère de « Responsable prépresse » est classé en groupe II de la grille de classification.

Article 2 | Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère « Technico-commercial »

La définition de l'emploi repère « Technico-commercial » est la suivante :

« Réalise la négociation.

Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale, notamment à l'aide d'un fichier qu'il constitue et met à jour régulièrement.

Entretient des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés.

Est en mesure de proposer les prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les susciter.

A une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du planning de fabrication, des stocks et délais, des procédés, ainsi que du marché.

Peut être amené à conseiller et à assister le client sur le plan technique en liaison avec les services de production.

Assure l'interface entre l'entreprise et le client tant au niveau du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui pourraient survenir. »

L'emploi-repère de « Technico-commercial » est classé en groupe III A de la grille de classification.

Article 3 | Modification de la définition et de la classification de l'emploi-repère de « Responsable des ressources humaines »

La définition de l'emploi-repère « Responsable des ressources humaines » est la suivante :

« Met en œuvre la politique de gestion des ressources humaines.

Analyse les besoins humains de l'entreprise.

Assure le suivi administratif des salariés (congrés, contrats, paie, maladie, formation, etc.).

Définit le profil des candidats à recruter avec les responsables opérationnels.

Dans certains cas, est amené à être en relation avec les institutions représentatives du personnel. »

L'emploi-repère de « Responsable des ressources humaines » est classé en groupe II.

Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Dépôt et extension du présent accord

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

Article 6 | Application du présent accord

Le présent accord prendra effet le 1^{er} février 2025.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe II Définition des emplois-repères

« L'indication des numéros d'emplois ne correspond pas à leur valeur hiérarchique.

Directeur de site	1	<p>Assure la direction d'un site/établissement, en définit l'organisation dans le cadre de la politique générale de l'entreprise. À ce titre, fixe et contrôle les objectifs de ses principaux cadres.</p> <p>Est responsable des résultats de sa gestion dont il rend compte au chef d'entreprise.</p>
Directeur administratif et financier	2	<p>Collabore avec tous les services de l'entreprise. Définit et supervise la politique comptable de l'entreprise.</p> <p>Est responsable de la fiabilité des comptes et assure la relation avec le commissaire aux comptes.</p> <p>Établit les prévisions budgétaires, rend compte périodiquement à la direction.</p> <p>Est responsable de tous les aspects fiscaux et propose des solutions à la direction.</p> <p>Valide les contrats émis par la société et assure le contrôle des engagements avec les tiers (organismes sociaux, administration fiscale, etc.).</p> <p>Est en relation avec les partenaires financiers.</p>
Directeur des ressources humaines	3	<p>Est en relation constante avec la direction générale et l'ensemble du personnel.</p> <p>Définit la politique de gestion des ressources humaines en collaboration avec la direction de l'entreprise, coordonne les actions des chefs de service et organise des réunions du personnel. Définit la stratégie de formation et de gestion des compétences des personnels de l'entreprise. Favorise la communication interne.</p> <p>Communique avec les institutions représentatives du personnel.</p>
Directeur de production	4	<p>En lien avec l'ensemble des services de l'entreprise, organise et planifie la production en tenant compte de tous les paramètres : coûts, quantité, qualité, délais, respect des règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Est responsable de l'optimisation et de la gestion des moyens techniques et humains.</p> <p>Participe au choix des investissements dans le cadre d'objectifs budgétaires, à la définition desquels il a participé et des choix stratégiques arrêtés par la direction.</p>

Directeur commercial	5	<p>Définit une politique commerciale.</p> <p>Analyse les composantes du marché, définit des orientations stratégiques en relation avec la direction générale, détermine les actions à mener et assure le suivi des transactions commerciales.</p> <p>Assure le suivi de l'activité de l'équipe commerciale, optimise les marges, communique avec les services de production et rend compte de son activité à la direction de l'entreprise.</p> <p>Doit fournir des outils portant sur la santé financière des clients et analyser les statistiques commerciales.</p>
Ingénieur process	6	<p>Placé sous la responsabilité du directeur de production ou du chef d'entreprise, auprès duquel il rend compte de ses actions, optimise l'organisation des ateliers de production.</p> <p>Améliore l'industrialisation et l'adaptation de l'appareil de production.</p> <p>Doit être en mesure de réaliser des études techniques sur les processus de production.</p> <p>Négocie, le cas échéant, le cahier des charges avec les fournisseurs.</p>
Chef de projet informatique et/ou éditique	7	<p>Organise et met en œuvre toutes les phases d'un projet informatique, consultant éditique il assure le déploiement d'une solution client, pour lesquels il est responsable de la qualité, du coût et du respect des délais.</p> <p>Rédige le cahier des charges en tenant compte des besoins métiers et des spécifications fonctionnelles.</p> <p>Apporte assistance aux clients pour la conception et la production des documents d'entreprise. Prévoit et définit les besoins en ressources humaines du projet.</p> <p>Procède à la phase des recettes, fait la mise en exploitation et accompagne les utilisateurs (documentation, formation).</p> <p>Assure une prestation de conseil et de monitorat auprès des clients.</p> <p>Veille à maîtriser l'outil de production de l'entreprise et intègre les éventuelles contraintes externes pour faciliter le bon traitement du besoin client.</p>
Ingénieur systèmes	8	<p>Est responsable de l'installation informatique au sein de l'entreprise.</p> <p>Gère l'entretien et la maintenance des systèmes d'exploitation, des réseaux et des logiciels de base d'une entreprise.</p> <p>Cherche à améliorer les performances des systèmes et définit une stratégie d'évolution pour une meilleure rentabilité de l'entreprise.</p> <p>Est responsable de la sécurité des informations et de la surveillance du réseau.</p>

Chef de fabrication	9	<p>Supervise la réalisation des commandes, est en relation avec les prestataires externes. Détermine des délais et moyens techniques.</p> <p>Décide de la sous-traitance éventuelle.</p> <p>Anime et coordonne les services dont il a la charge.</p> <p>Arbitre les litiges entre services, ainsi que ceux avec les prestataires externes.</p>
Chef comptable	10	<p>Dirige le service de la comptabilité. Est le garant de la bonne tenue des comptes et des flux financiers.</p> <p>Est responsable des délais de production des comptes périodiques et de fin d'année.</p> <p>Est en relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et les règlements aux fournisseurs.</p> <p>Supervise la prévision de trésorerie.</p> <p>Supervise les clôtures comptables.</p> <p>Fait remonter les informations financières à la direction.</p> <p>S'assure de la solvabilité des clients.</p> <p>Assure les relations avec les partenaires bancaires.</p>
Contrôleur de gestion	11	<p>Établit le schéma directeur des budgets et définit le plan de reporting.</p> <p>Élabore les indicateurs de gestion et assure le suivi permanent de ces indicateurs.</p> <p>S'assure d'obtenir les bonnes informations de la part des métiers opérationnels.</p> <p>Évalue les activités et propose des actions correctives après analyse des écarts.</p>
Responsable des ressources humaines	12	<p>Met en œuvre la politique de gestion des ressources humaines.</p> <p>Analyse les besoins humains de l'entreprise.</p> <p>Assure le suivi administratif des salariés (congrés, contrats, paie, maladie, formation, etc.).</p> <p>Définit le profil des candidats à recruter avec les responsables opérationnels.</p> <p>Dans certains cas, est amené à être en relation avec les institutions représentatives du personnel.</p>
Chef d'atelier	13	<p>Rassemble et analyse toutes les informations nécessaires à la bonne marche de l'atelier, dont il a la responsabilité.</p> <p>Supervise le bon déroulement de la production de l'atelier en termes de qualité, quantité et délai. Participe à l'interface entre prépresse, impression et finition, dans une démarche de transversalité.</p>
Concepteur-réalisateur pluri-média	14	<p>À partir des besoins implicites ou explicites du client, détermine l'architecture générale du produit dans tous ses aspects.</p> <p>Est chargé de l'écriture du scénario interactif, de l'arborescence, de la navigation et éventuellement de l'élaboration du design.</p> <p>Coordonne une équipe comportant notamment intégrateurs pluri-média et concepteurs graphiques.</p>

Responsable planning ordonnancement	15	<p>Rassemble et analyse les informations liées aux besoins de la production de l'entreprise.</p> <p>Étudie, optimise et coordonne la planification des outils de production des différents ateliers ou établissements en fonction des commandes et des délais de réalisation.</p> <p>Assure, au titre de l'ordonnancement, le suivi du travail confié aux sous-traitants, notamment pour la sous-traitance de capacité si besoin.</p>
Responsable qualité	16	<p>Met en œuvre les démarches qualité définies au sein de l'entreprise ainsi que la politique de gestion de la qualité des produits et des services de l'entreprise.</p> <p>Optimise les démarches en mettant en place méthodes et procédures.</p> <p>Effectue des contrôles et des tests pour s'assurer de la conformité de l'organisation et des processus.</p> <p>Peut réaliser ces actions en interne mais aussi chez les prestataires externes de l'entreprise. Enfin, informe et sensibilise le personnel aux normes de qualité.</p>
Responsable maintenance	17	<p>Supervise l'entretien et le dépannage des équipements et participe à la conception des nouvelles installations.</p> <p>Participe à l'élaboration d'un budget pour garantir à l'unité de production et plus généralement à l'entreprise le bon fonctionnement de ses équipements, l'entretien de ses bâtiments, sa sécurité et l'amélioration de ses performances.</p> <p>Gère et coordonne, le cas échéant, une ou plusieurs équipes.</p>
Administrateur réseau	18	<p>Assure la compatibilité et l'évolution des outils utilisés pour transmettre des informations, fixe les procédures d'accès au réseau informatique, y compris la sécurité de celui-ci, est capable d'effectuer le diagnostic du dysfonctionnement du réseau et d'y remédier (problème de logiciel), se tient au courant des évolutions technologiques dans ce domaine.</p>
Contremaître	19	<p>Anime, coordonne et contrôle le travail d'une ou plusieurs équipes de salariés dans le cadre des instructions et directives de sa hiérarchie et des process de travail.</p> <p>Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige et éventuellement son assistance pour des réglages, dépannages et travaux particuliers.</p>
Web designer	20	<p>Pour tout type de site, assure la conception de la charte graphique, la définition de l'arborescence et la traduction graphique des données du client, en tout langage informatique.</p> <p>Optimise les moyens de navigation sur le site.</p>
Fabricant	21	<p>En relation avec les clients, effectue à partir du devis ou de l'appel d'offre l'analyse technique pour constituer le dossier de fabrication dans une recherche d'optimisation.</p> <p>S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues pour l'exécution de la commande. Assure le suivi du dossier à tous les stades de la réalisation (du fournisseur au client).</p> <p>Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation.</p>

Responsable logistique	22	<p>Coordonne et optimise la circulation des matières premières et des produits de l'entreprise dans le respect des délais et des coûts définis.</p> <p>Organise les transports et transits.</p> <p>Contrôle l'approvisionnement des stocks et la réception des commandes.</p> <p>Organise et suit les inventaires.</p> <p>Peut être amené à encadrer les préparateurs logistiques.</p>
Responsable hygiène sécurité environnement	23	<p>Contribue à l'élaboration de la politique de l'entreprise en matière d'hygiène, de sécurité et de respect de l'environnement.</p> <p>Évalue les risques, conçoit et anime des plans de prévention au sein de l'entreprise et sensibilise le personnel aux questions de sécurité.</p>
Responsable achats et/ou sous-traitance	24	<p>Recherche, sélectionne et évalue les fournisseurs des domaines qui lui sont confiés.</p> <p>Selon les critères techniques définis, négocie et conclut les achats de tout produit, service ou sous-traitance nécessaire à la production de l'entreprise et à son bon fonctionnement, aux meilleures conditions de prix, de qualité et de délai.</p> <p>Se tient informé des évolutions technologiques et propose l'essai de nouveaux produits alternatifs ou nouveaux procédés.</p>
Comptable	25	<p>Traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières ; les compose, les centralise et les assemble afin d'en tirer notamment les balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient et prévisions de trésorerie.</p> <p>Assure la bonne tenue des comptes et des flux financiers et les clôtures comptables.</p> <p>En relation avec les directions opérationnelles pour le suivi des créances clients et des règlements fournisseurs.</p> <p>S'assure de la solvabilité des clients.</p> <p>Réalise l'ensemble des opérations nécessaires à l'établissement des payes.</p> <p>Fait remonter les informations financières à la direction.</p> <p>Travaille, le cas, échéant, sous le contrôle d'un chef comptable.</p>
Deviseur	26	<p>En collaboration avec les services fabrication, planning, commercial et production, auprès desquels il collecte les données qui lui sont nécessaires, est chargé de procéder à l'analyse de la fabrication d'un produit en vue d'en calculer la valeur.</p> <p>Doit avoir des connaissances techniques lui permettant d'optimiser le choix des moyens en ce qui concerne tant l'entreprise que le client.</p> <p>Détermine le prix de vente à l'aide d'éléments comptables et des directives hiérarchiques, au moyen des outils informatiques de l'entreprise.</p>

Technico-commercial	27	<p>Réalise la négociation.</p> <p>Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale, notamment à l'aide d'un fichier qu'il constitue et met à jour régulièrement.</p> <p>Entretient des relations commerciales régulières avec les clients, vérifie leur taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés.</p> <p>Est en mesure de proposer les prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les susciter.</p> <p>À une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, du planning de fabrication, des stocks et délais, des procédés, ainsi que du marché.</p> <p>Peut être amené à conseiller et à assister le client sur le plan technique en liaison avec les services de production.</p> <p>Assure l'interface entre l'entreprise et le client tant au niveau du suivi de la commande que de la résolution des problèmes qui pourraient survenir.</p>
Assistant de direction	28	<p>Au sein du service concerné (notamment comptable, administratif ou production), seconde son responsable dans tout ou partie de ses tâches et assure l'interface en cas d'absence. Anticipe les besoins afin d'optimiser leur collaboration et l'organisation du service. Dans le cadre de ses missions, dispose d'une autonomie importante.</p>
Intégrateur pluri-média	29	<p>Prépare, rassemble et intègre, à l'aide d'outils spécifiques, les différents types de médias (texte, image fixe, animation, son, vidéo) pour composer les différents écrans du produit pluri-média.</p>
Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe	30	<p>Effectue et optimise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages selon le procédé d'impression mis en œuvre conformément au bon-à-tirer.</p> <p>Outre une connaissance technique des différentes phases, en amont et en aval de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports (papier ou autres), d'une maîtrise de la chromie et peut mettre en œuvre des techniques complémentaires pour des produits finis ou semi-finis.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p> <p>Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée.</p>
Conducteur chaîne reliure	31	<p>Supervise et participe aux réglages des différents éléments de la chaîne de reliure, et s'assure de l'approvisionnement des matières premières.</p> <p>Dispose des connaissances des supports et colles ainsi que des flux de production.</p> <p>Coordonne et suit l'activité d'une équipe.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>

Technicien de maintenance	32	<p>Participe aux opérations de montage et de mise au point des matériels dont il aura la charge ; assure l'entretien préventif et curatif de ces matériels tant dans le domaine électrique, électronique et mécanique.</p> <p>Dispose de compétences, notamment, dans les domaines mécanique, hydraulique, électrique, électronique et pneumatique.</p>
Relieur main	33	<p>Crée, reproduit ou restaure des ouvrages dans le respect des règles de l'Art.</p> <p>Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série.</p>
Doreur main	34	<p>Crée, reproduit ou restaure des ouvrages dans le respect des règles de l'Art.</p> <p>Il n'entre pas dans le cadre d'un processus industriel, ce qui exclut la fabrication de série</p>
Conducteur en second	35	<p>Assiste le conducteur dans les opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon à tirer, sur machine d'exploitation complexe et le supplée en cas d'absence.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Opérateur CTP	36	<p>À partir des fichiers prêts à flasher, assure les opérations nécessaires à l'élaboration des plaques par la conduite et l'alimentation des machines à sa disposition.</p> <p>Contrôle la qualité et la conformité des plaques.</p>
Préparateur graveur cylindre héliographe	37	<p>À partir des fichiers, assure les opérations nécessaires à la préparation et à l'élaboration des cylindres avant et après impression (cuvrage, gravure, galvanoplastie...) par la conduite et l'alimentation des machines à sa disposition.</p> <p>Contrôle la qualité et la conformité des cylindres.</p>
Conducteur chaîne brochage complexe	38	<p>Règle et conduit un ensemble complexe d'assemblage et de finition.</p> <p>Coordonne et suit l'activité d'une équipe dans le cadre d'un travail planifié conformément au dossier de fabrication. Dispose des connaissances des supports et colles ainsi que des flux de production.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Concepteur réalisateur graphique	39	<p>Identifie et analyse la demande d'un client puis élabore l'univers graphique d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, et lui donne une identité visuelle.</p> <p>Assure la création de la charte graphique et la réalisation des supports graphiques voire pluri-médias, en intégrant les contraintes techniques de production et éventuellement les exigences liées au produit lui-même.</p>

Attaché commercial	40	<p>Développe et assure le suivi de la clientèle, selon la politique commerciale notamment à l'aide d'un fichier qu'il constitue et met à jour régulièrement.</p> <p>Entretient des relations commerciales régulières avec les clients et vérifie le taux de satisfaction et s'assure que leurs besoins soient respectés.</p> <p>En lien avec son responsable hiérarchique, propose les prestations et services les plus adaptés à leurs demandes, voire les suscite.</p>
Coloriste	41	<p>Mélange les encres et compose les recettes pour obtenir les teintes demandées par le client. Optimise les quantités d'encre utilisées.</p> <p>En collaboration avec le conducteur, contrôle l'adéquation entre la recette et l'épreuve de référence.</p>
Secrétaire assistant	42	<p>Quel que soit le service concerné, doit assister un ou plusieurs responsables dans leurs missions en préparant leurs dossiers, leurs plannings etc.</p> <p>Prend note et/ou rédige la majeure partie de la correspondance d'après des instructions générales et en effectue la saisie.</p> <p>Est chargé du classement et du suivi de certains dossiers.</p> <p>Tient un standard et organise la prise de rendez-vous en fonction du planning.</p> <p>Organise les réunions.</p>
Conducteur machine à imprimer	43	<p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages selon les différents procédés d'impression de l'entreprise conformément au bon-à-tirer.</p> <p>Outre une connaissance technique des différentes phases, en amont et en aval de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports (papier ou autres).</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Conducteur machine enrichissement de l'imprimé	44	<p>Effectue et optimise les opérations nécessaires à la préparation, aux réglages et à la mise en œuvre des différents procédés d'enrichissement de l'imprimé (notamment dorure à chaud, gaufrage, découpe, dorure industrielle).</p> <p>Dispose de connaissances sur les différents supports et matières utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>

Conducteur encarteuse piqueuse/ assembleuse couseuse	45	<p>Règle et conduit une chaîne d'encartage-piqûre/d'assemblage-couture afin de réaliser un produit fini/semi-fini.</p> <p>Coordonne éventuellement une équipe d'exécution.</p> <p>Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Opérateur réalisateur graphique	46	<p>À partir des orientations définies par le client, assure la réalisation graphique ainsi que la mise en forme d'un document exploitable dans le processus de la chaîne graphique.</p>
Préparateur logistique	47	<p>Organise les flux des éléments nécessaires à l'alimentation interne de la production et les expéditions selon le planning fourni, détermine les emballages nécessaires, prépare les bordereaux et les étiquettes.</p>
Contrôleur qualité	48	<p>Vérifie et atteste de la conformité des produits, le cas échéant, sous la responsabilité d'un responsable qualité.</p> <p>Assure sa mission selon les modes opératoires préétablis par un cahier des charges.</p>
Conducteur de plieuse	49	<p>Règle et conduit une machine à plier le papier, quels que soient le procédé et le mode de pliage mis en œuvre selon des instructions précises.</p> <p>Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Massicotier – coupes simples	50	<p>Organise et règle les coupes afin de réaliser un produit fini ou semi-fini.</p> <p>Dispose d'une parfaite connaissance des papiers.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur le massicot afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Massicotier – coupes de finition complexes	51	<p>Organise et règle les coupes afin de réaliser un produit fini ou semi-fini.</p> <p>Dispose des connaissances nécessaires aux réglages et programmations multiples, aux papiers, à l'imposition, aux différents formats de coupe, à la maîtrise et la gestion de la chaîne graphique ainsi qu'aux matières et supports utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur le massicot afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>

Brocheur papetier	52	Réalise manuellement ou au moyen d'outils appropriés d'exploitation simple des opérations de façonnage (encartage, pliure, assemblage, collage...) selon des instructions précises. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Magasinier	53	Est chargé, dans le respect des consignes spécifiques de sécurité, de la réception, du stockage et de la distribution des matières et produits divers. Doit pouvoir reconnaître les produits qu'il distribue et exploiter les bons de commande. Tient les fiches de surveillance des stocks et déclenche les demandes de réapprovisionnement pour obtenir les livraisons dans les délais voulus.
Margeur – bobinier	54	Alimente la machine (matières premières et semi-ouvrés) où il est affecté. Règle et cale la marge et assure la surveillance de la marge pendant la phase de production. Participe au bon fonctionnement global de la machine. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Aide de finition	55	Approvisionne les différents matériels de façonnage en papier (feuilles ou cahiers). Réceptionne les produits façonnés, en assure l'emballage et le conditionnement. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.
Chauffeur livreur	56	Est chargé d'effectuer des livraisons et des enlèvements de marchandises selon les directives reçues. Doit notamment préparer la livraison, charger le véhicule, livrer la marchandise. Doit disposer d'un permis de conduire valide et approprié au type de véhicule utilisé. Doit connaître la feuille de route, la localisation géographique des clients, les conditions de livraison (accès) et les caractéristiques des marchandises transportées.
Cariste	57	Effectue toutes les opérations de chargement, de déchargement et de stockage à l'aide d'engins élévateurs automatiques à conducteur porté, dans le respect des règles de sécurité. En assure les vérifications et l'entretien journalier. Est obligatoirement titulaire d'une autorisation de conduite.
Agent de propreté	58	Effectue le nettoyage des locaux industriels avec les moyens mis à sa disposition.

Receveur	59	<p>Réceptionne sur stacker les produits finis ou semi-finis, en briques ou en paquets.</p> <p>Organise leur conditionnement en vue de leur façonnage ou de leur expédition.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Conducteur de pelliculeuse	60	<p>Règle et conduit une machine de pelliculage.</p> <p>Dispose des connaissances des différents supports et matières utilisés.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Technicien prépresse	61	<p>À partir des fichiers reçus, réalise la forme imprimante intégrant les éléments nécessaires à l'impression et, le cas échéant, aux opérations de façonnage et de finition.</p> <p>Maîtrise l'ensemble des procédés techniques internes de production de la forme imprimante et de sa conception, en fonction du produit final et de sa fabrication.</p> <p>Gère les flux numériques, la sauvegarde et l'archivage de ceux-ci.</p>
Contrôleur de fichiers	62	<p>Contrôle les fichiers reçus et s'assure qu'ils sont conformes au cahier des charges et exploitables dans le processus de la chaîne graphique.</p>
Retoucheur hélió	63	<p>À l'aide des outils appropriés, effectue toutes les retouches sur le cylindre, demandées par le client, en vue de réaliser le bon-à-tirer.</p> <p>S'assure de la conformité de la production à celui-ci.</p>
Conducteur de système de production automatisé	64	<p>À partir de fichiers validés, règle les outils et installations, gère les flux de production et coordonne techniquement la conduite d'un système industriel automatisé d'impression et de finition pour la réalisation d'un produit semi-fini ou fini. Il maîtrise toutes les étapes du process. Il peut être amené à intervenir, sur le fichier pour partie afin d'assurer la bonne réalisation du produit.</p> <p>Peut être amené à coordonner une équipe de salariés pour assurer la production confiée. Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Conducteur impression numérique	65	<p>Contrôle la conformité technique des fichiers reçus.</p> <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en concordance avec le bon-à-tirer.</p> <p>Outre des connaissances techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>

Conducteur impression numérique d'exploitation complexe	66	<p>Maîtrise la conformité technique des fichiers reçus, avec diagnostic des éventuelles inadéquations à la production attendue.</p> <p>Réalise les opérations nécessaires à la préparation et aux réglages en concordance avec le bon-à-tirer.</p> <p>Maîtrise les procédés numériques, la gestion des couleurs et des profils pour imprimer des produits semi-finis. Peut être amené à conduire un flux de production intégrée pour des produits finis.</p> <p>Outre des connaissances techniques de la chaîne graphique, dispose de connaissances sur les supports à imprimer.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>
Responsable prépresse	67	<p>Placé sous la responsabilité du directeur de site ou de production, le responsable pré presse exerce son activité en étroite collaboration avec les autres services.</p> <p>Gère une équipe.</p> <p>Supervise la préparation des fichiers pour l'ensemble des flux d'impression.</p> <p>Est en charge de la gestion des processus et de la coordination des activités de son service.</p> <p>Est le garant de la mise à jour des logiciels et matériels dont il a la charge.</p> <p>Assure la veille technique et technologique et la gestion de la maintenance au sein de son service.</p> <p>Est en relation directe avec les fournisseurs.</p> <p>Veille à ce que les salariés de son équipe soient formés afin d'en garantir les compétences.</p> <p>Est responsable de l'élaboration du BAT et de son suivi jusqu'à l'amont de l'impression.</p>
Conducteur presse de découpe	68	<p>Réceptionne le produit à transformer.</p> <p>Réalise les opérations de calage et les réglages nécessaires à la production demandée selon les instructions précises fournies.</p> <p>Surveille les opérations de production et le suivie qualitatif de celle-ci.</p> <p>Conformément aux règles de sécurité qu'il doit maîtriser et respecter, il peut être amené à intervenir techniquement sur les machines afin d'effectuer des opérations d'entretien et de maintenance courante.</p>

Clicheur sérigraphe	69	À partir de fichiers ou de films ou de tout autre document dont il assure le contrôle de conformité, il met en œuvre les opérations nécessaires au transfert de ces éléments sur un pochoir au moyen de systèmes numériques ou analogiques. Il est en charge du contrôle des pochoirs à l'occasion des opérations de clichage qui nécessitent d'analyser et d'identifier les différents paramètres nécessaires à cette opération (contrôle avant, pendant, après). Dans ce cadre, il doit analyser les défauts d'impression pour corriger si nécessaire les paramètres de clichage. Il doit préparer et contrôler les différentes matières d'œuvres, effectuer l'insolation et s'assurer de la disponibilité des moyens et outils dont il met en œuvre les procédures d'entretien.
Opérateur en signalétique	70	Identifie et analyse la demande du client pour un projet de communication visuelle. Réalise l'ensemble des étapes d'un projet de signalétique intérieure et ou extérieure. Pour réaliser la commande qui lui est adressée, il prépare des visuels en infographie, crée et pose des décors et des marquages. Prépare des esquisses de visuels d'enseigne et de signalétiques et peut suivant le cahier des charges être amené à réaliser des signalétiques personnalisées par gravure de matières (aluminium, plastiques par exemple). Assemble et réalise les éléments d'un ou de supports publicitaires et pour ce faire doit maîtriser les principaux logiciels graphiques pour réaliser les documents d'exécution ainsi que les technologies d'impression numérique, de gravure et de découpe numérique.
Poseur adhésif et signalétique	71	Réalise sur le site du client (en intérieur ou extérieur) la pose de tous les supports de communication visuelle. Pour ce faire, il prépare et contrôle l'ensemble des éléments nécessaires à la bonne mise en œuvre sur le chantier ; il protège et sécurise la zone d'intervention ; Il assure la pose des éléments dans le respect des règles environnementales et d'hygiène et de sécurité. Il remonte tout problème identifié à son supérieur hiérarchique (médiaplicateur suivant l'organisation hiérarchique interne). Il fournit à son responsable hiérarchique qui est le garant de la bonne réalisation du chantier (chef de projet/médiaplicateur) toute information technique destinée à finaliser la réception du chantier selon les méthodes et techniques spécifiques exigées. À la clôture du chantier, il réalise les photos de sa pose qu'il communique à son responsable.
Médiaplicateur	72	Identifie et analyse la demande du client et/ou du commanditaire, et sa faisabilité technique de façon à conseiller celui-ci et l'orienter vers le choix du procédé optimal, des supports, des formats, et des volumes et réaliser pour ce faire toute maquette, plan projet, croquis, etc. En outre, il repère et analyse les possibilités et les contraintes du lieu d'application et des supports de destination et vérifie la conformité et la qualité du produit à appliquer ou installer et contrôle le support avant application d'un film adhésif en 2 ^d voire un film imprimé sur un support 3 D. Dans le cadre de cette activité, il maîtrise les matériaux (les films adhésifs à poser les types de toiles, bâches, supports, etc.) et planifie et organise son travail dans le respect des règles de sécurité et des contraintes environnementales. Pour conduire l'ouvrage à bonne fin, il fixe et installe (ou participe à l'installation) d'un support panneau, d'une bâche tendue sur un support cadre ou d'une toile suivant la définition du cahier des charges. Il peut être amené à conseiller le client dans le choix des médias et des supports.

Annexe III Grille de classification

I B	Directeur de site Directeur de production Directeur commercial Directeur administratif et financier Directeur des ressources humaines
I A	Ingénieur process Chef de projet informatique et/ou éditique Ingénieur systèmes Chef de fabrication
II	Chef comptable Concepteur-réalisateur pluri-média Contrôleur de gestion Responsable planning ordonnancement Responsable qualité Responsable maintenance Responsable des ressources humaines Responsable achats et/ou sous-traitance Responsable prépresse Chef d'atelier
III B	Responsable hygiène sécurité environnement Intégrateur pluri-média Fabricant Responsable logistique Administrateur réseau Contremaître
III A	Deviseur Technico-commercial Assistant de direction Comptable
IV B	Conducteur de système de production automatisé Conducteur chaîne reliure

IV A	<p>Concepteur réalisateur graphique</p> <p>Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe</p> <p>Technicien de maintenance</p> <p>Conducteur chaîne brochage complexe</p> <p>Technicien prépresse</p> <p>Médiapplicateur</p> <p>Conducteur impression numérique d'exploitation complexe</p>
V C	<p>Poseur adhésif et signalétique</p> <p>Web designer</p> <p>Relieur main</p> <p>Doreur main</p> <p>Attaché commercial</p> <p>Conducteur machine enrichissement de l'imprimé</p>
V B	<p>Conducteur impression numérique</p> <p>Préparateur graveur cylindre héliographique</p> <p>Massicotier – coupes de finition complexes</p> <p>Conducteur en second</p> <p>Contrôleur de fichiers</p> <p>Retoucheur héliographique</p> <p>Conducteur encarteuse piqueuse/assembleuse couseuse</p> <p>Conducteur presse de découpe</p> <p>Conducteur machine à imprimer</p> <p>Opérateur réalisateur graphique</p> <p>Opérateur CTP</p> <p>Opérateur en signalétique</p> <p>Clicheur sérigraphique</p> <p>Coloriste</p> <p>Secrétaire assistant</p> <p>Contrôleur qualité</p>
V A	<p>Margeur – bobinier</p> <p>Massicotier – coupes simples</p> <p>Conducteur de pelliculeuse</p> <p>Conducteur de plieuse</p> <p>Préparateur logistique</p> <p>Brocheur papetier</p> <p>Magasinier</p> <p>Chauffeur livreur</p>

VI B	Cariste
	Receveur
	Aide de finition
VI A	Agent de propreté

Accord du 19 décembre 2024 relatif à la définition des catégories objectives pour le bénéfice de régime de prévoyance

NOR : ASET2451007M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et à la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco au 1^{er} janvier 2019, les références aux articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale (CCN) du 14 mars 1947, et plus généralement au régime Agirc sont devenues obsolètes.

Tenant compte du nouvel ANI, le 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 ». Ce décret a également renvoyé aux conventions et accords de branche la faculté de définir les salariés non cadres pouvant être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve de l'agrément par la commission paritaire dédiée de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Au regard des pratiques existantes pour les salariés et les entreprises de la branche du transport aérien concernés, les partenaires sociaux, conscients des conséquences de cette réforme, sont soucieux de préserver l'existant et ainsi de permettre aux entreprises de continuer à faire

bénéficier leurs salariés non-cadres concernés des garanties de prévoyance cadre, en application du régime social de faveur relatif aux contributions finançant ces dernières.

Les partenaires sociaux ont ainsi fait le choix par le présent accord de définir les mêmes niveaux hiérarchiques concernés pouvant être intégrés à la catégorie des cadres, et de conserver les mêmes garanties de protection sociale complémentaire couvertes à ce jour à savoir la prévoyance.

Les partenaires sociaux se sont donc réunis en CPPNI le 26 novembre puis le 17 décembre 2024 afin de définir les salariés pouvant être intégrés de façon facultative à la catégorie de cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance.

L'objet du présent accord porte donc sur la définition des catégories objectives en application du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres et « assimilés cadres »

Pour l'application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ex. : article 4 de la CCN Agirc de 1947), sont visés les salariés cadres relevant des coefficients 300 à 750 tels que définis par l'annexe I de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCN TAPS).

En application des dispositions conventionnelles de la CCN TAPS et notamment des classifications professionnelles, les partenaires sociaux rappellent l'absence de salariés relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ex. : article 4 *bis* de la CCN Agirc de 1947).

Article 1.2 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance

En application du 2° alinéa du 1° 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 non cadres classés au 5° niveau hiérarchique et aux coefficients 260 à 295 des classifications de la CCN TAPS, toutes filières confondues, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance. Il s'agit ainsi exclusivement des techniciens supérieurs et des agents d'encadrement.

Il s'agit d'une faculté offerte aux entreprises qui sont libres d'intégrer ou non les salariés ainsi définis dans la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de prévoyance.

Article 2 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, sous réserve de l'agrément par la commission dédiée de l'APEC, en application du 2° alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 3 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Révision et dénonciation de l'avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 | Dépôt, extension et publicité

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

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 19 décembre 2024

à l'accord du 24 novembre 2022
relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

NOR : ASET2451005M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC ;

UNSA transports,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien – personnel au sol ont conclu le 24 novembre 2022 un accord de branche renouvelant et améliorant le régime de prévoyance décès du personnel non cadre.

Suite à l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et à la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco au 1^{er} janvier 2019, les références aux articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale du 14 mars 1947, et plus généralement au régime Agirc sont devenues obsolètes.

Tenant compte de l'ANI, le 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 ». Ce décret a prévu une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour que les accords de branche et autres actes juridiques reprennent les nouvelles références précitées.

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis en CPPNI le 26 novembre et le 17 décembre 2024 afin de modifier les références juridiques prévues dans l'accord du

24 novembre 2022 relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre pour tenir compte des dernières évolutions réglementaires précitées.

L'objet du présent avenant porte donc exclusivement sur la mise à jour des références juridiques prévues dans l'accord du 24 novembre 2022 et donc sur la révision de l'article 2 portant sur les bénéficiaires, les autres dispositions de l'accord restant inchangées.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 relatif aux bénéficiaires

L'article 2 de l'accord du 24 novembre 2022 relatif aux bénéficiaires est modifié comme suit :

« L'accord bénéficie aux salariés non-cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol.

Ces salariés non-cadres ne relèvent pas, d'une part des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, et d'autre part, de la catégorie de salariés non-cadres intégrés de façon facultative par les entreprises à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance dans les conditions définies à l'article 1.2 de l'accord relatif à la définition des catégories objectives du 19 décembre 2024, sous réserve de l'agrément de ce dernier par la commission dédiée de l'APEC. »

Article 2 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non-cadre du 24 novembre 2022, soit la branche du transport aérien personnel au sol tel que défini à l'article 1^{er} de la CCN TAPS. Il est rattaché à la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275).

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée dont le terme est celui de l'accord relatif à la prévoyance décès du personnel non-cadre du 24 novembre 2022 : il prendra ainsi fin au 31 décembre 2025.

Article 3 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent avenant a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Révision et dénonciation de l'avenant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 5 | Dépôt, extension et publicité

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

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Les dispositions du présent avenant seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la CCN TAPS et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension du *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 21 novembre 2024
à l'accord du 21 juin 2017
relatif aux jours de congés pour événements familiaux

NOR : ASET2550023M

IDCC : 292

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

Polyvia,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de se mettre en conformité avec les dispositions de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité et ses décrets d'application, les partenaires sociaux de la branche de la plasturgie décident de modifier l'article 18 des clauses générales de la convention collective.

Article 1^{er}

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'article 3 de l'accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux.

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3 | *Modification de l'article 3 de l'accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux*

L'article 3 de l'accord du 21 juin 2017 relatif aux jours de congés pour événements familiaux est annulé et remplacé par ce qui suit :

L'article 18 des clauses générales de la CCN de la plasturgie est rédigé de la façon suivante :

« Article 18 | *Absences payées pour événements de famille*

Chaque salarié a droit, sur justificatif, pour les événements familiaux ci-après définis à un congé spécifique.

Événement familial concernant le salarié	Durée du congé correspondant	Précisions
Son mariage civil ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs)	4 jours ouvrés consécutifs	Chaque événement donne droit à 4 jours : le salarié a droit à 4 jours pour son Pacs et 4 jours pour son mariage.
Le mariage civil d'un enfant	2 jours ouvrés consécutifs	
Pour chaque naissance survenue à son foyer	3 jours ouvrés fractionnables	
Lorsque le salarié devient tuteur d'un enfant orphelin mineur ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.	5 jours ouvrés fractionnables	
Décès d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint	14 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	À ce congé s'ajoute un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce dernier peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès et peut être fractionné en deux périodes (articles L. 3142-1-1 et D. 3142-1-1 du code du travail).
Décès du conjoint du salarié	5 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès du père ou de la mère du salarié Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié	3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès de son beau-père ou de sa belle-mère dans le cadre d'une famille recomposée	1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	Le beau-père ou la belle-mère s'entend comme étant l'actuel conjoint du parent du salarié.
Décès d'un grand-parent du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès d'un petit-enfant du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès d'un gendre ou d'une belle-fille du salarié	2 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	Belle-fille s'entend comme la conjointe, d'un enfant du salarié

Événement familial concernant le salarié	Durée du congé correspondant	Précisions
Décès de son frère ou de sa sœur du salarié	3 jours ouvrés fractionnables devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Décès du frère ou de la sœur du conjoint du salarié	1 jour ouvré devant être pris dans le mois qui suit la survenue du décès	
Survenance d'un handicap touchant un enfant	5 jours ouvrés fractionnables	
Annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer	5 jours ouvrés fractionnables	La liste des pathologies chroniques est fixée réglementairement.
Survenance d'un handicap touchant son conjoint	5 jours ouvrés fractionnables	

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales conviennent que le mot « conjoint » désigne, toute personne mariée au salarié ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou son concubin conformément à la définition de l'article 515-8 du code civil, à savoir : « Le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple. »

L'attestation de concubinage sera apportée par un certificat de concubinage ou par tout justificatif de domicile au nom du salarié et de son concubin.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris dans une période proche de l'événement à l'exception de ceux pour lesquels une période de prise de congés est précisée dans le tableau ci-dessus.

Quand l'événement a lieu au cours d'une période de congés payés ou de jour de réduction du temps de travail (RTT), les jours d'absence prévus ci-dessus sont reportés à une date ultérieure fixée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié intéressé.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail ;
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Il entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Fait à Paris, le 21 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 19 décembre 2024

à l'accord du 29 octobre 2014
instaurant un régime de prévoyance

NOR : ASET2550022M

IDCC : 292

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

Polyvia ;

Plastalliance,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

Préambule

Depuis la conclusion de l'accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance dans la plasturgie, la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, à laquelle cet accord fait référence, a été abrogé. De même, l'ANI prévoyance du 17 novembre 2017 a été étendu et élargi par arrêté du 27 juillet 2018 et les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale ont été modifiées par décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche se sont entendus pour actualiser l'accord de 2014 et sont convenus de ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise toutes les entreprises (identifiées par leur numéro SIREN) entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie définie par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 | Modification de l'article 3 de l'accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance dans la plasturgie

L'article 3 de l'accord du 29 octobre 2014 instaurant un régime de prévoyance dans la plasturgie est remplacé par :

« Article 3 | Bénéficiaires

L'accord bénéficie aux salariés (y compris ceux en cumul emploi-retraite), ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, ayant une ancienneté d'au moins trois mois dans l'entreprise. »

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord permet aux entreprises de la branche appliquant l'accord du 29 octobre 2014 de pérenniser la mise en œuvre des dispositions dudit accord et maintenir l'attractivité de la branche en matière de protection sociale complémentaire à l'égard des collaborateurs concernés.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant a été signé en autant d'exemplaires originaux que de parties, plus deux exemplaires pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, le présent accord fera l'objet par la partie la plus diligente :

- d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail,
- d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 décembre 2024
relatif aux salaires

NOR : ASET2550021M

IDCC : 468

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

FEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

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

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
1	–	1 808,88 €
2	–	1 811,49 €
2	2	1 816,75 €
3	–	1 820,97 €
3	2	1 844,16 €
4	–	1 865,24 €
4	2	1 875,78 €
5	–	1 908,44 €
5	2	1 918,98 €

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

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

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
6	–	2 068,64 €
7	–	2 286,81 €

Article 3 | *Appointement annuel pour les cadres*

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

Niveau	Échelon	Minima mensuel conventionnel
8	–	29 428 €
8	2	30 755 €
9	–	32 747 €
9	2	34 740 €
10	–	37 174 €
11	–	41 601 €
12	–	47 133 €

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

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

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

Article 5 | *Dépôt et extension*

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

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

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

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

Fait à Paris, le 3 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 décembre 2024
relatif à la sécurisation et à la valorisation
du parcours professionnel des salariés mandatés

NOR : ASET2550008M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSPBA CGT ;

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances ;

FEC CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de favoriser le dialogue social, seul à même de relever les défis qui se posent à l'entreprise et aux salariés, la législation accorde de nouveaux droits aux représentants des salariés et améliore leur reconnaissance.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les représentants du personnel et/ou syndicaux, détenteurs d'un mandat électif ou désignatif interne ou externe, tout au long de leur parcours professionnel. L'objectif est de favoriser et de valoriser pour chacun d'entre eux la prise en compte de ses compétences professionnelles et des compétences développées dans le cadre de son ou de ses mandats au sein de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche.

Les signataires soulignent qu'il est essentiel que les représentants des salariés soient reconnus et valorisés au regard des mandats qu'ils exercent. Il est également rappelé que les salariés mandatés ont vocation à contribuer notamment à la réflexion sur la stratégie de l'entreprise et à son bon fonctionnement.

Il est essentiel également que l'employeur ne prenne pas en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de disciplines et de rupture du contrat de travail. L'engagement des salariés élus ou mandatés ne doit pas constituer un frein pour leur carrière professionnelle.

L'accord du 13 octobre 2020 étant arrivé à expiration, les parties décident de signer un nouvel accord à droit constant pour une durée de 6 mois afin d'ouvrir de nouvelles négociations.

Article 1^{er} | Conditions d'application

Article 1.1 | Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux salariés détenteurs d'un mandat de titulaire :

- dans un établissement, une entreprise, un groupe, d'un ou plusieurs mandats légaux ou conventionnels de représentation du personnel et/ou syndicale. Il peut s'agir des mandats électifs ou désignatifs internes, locaux ou nationaux et notamment de :
 - délégué syndical ;
 - membre de la délégation du personnel du comité social et économique (CSE) ;
 - représentant syndical au comité social et économique (CSE) ;
 - représentant de proximité ;
 - représentant de la section syndicale ;
 - membre de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
 - administrateur représentant les salariés dans les organes de direction des entreprises ;
 - délégué syndical central ou délégué syndical de groupe,
- en dehors d'un établissement, une entreprise, un groupe, des mandats suivants, sous réserve qu'ils soient portés à la connaissance de l'employeur par l'intéressé(e) par écrit, notamment des mandats de :
 - représentant syndical à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), en formation plénière ou au sein de ses groupes de travail techniques paritaires, à la commission nationale paritaire de l'emploi (CNPE), à la commission de conciliation ;
 - représentant syndical au sein de l'opérateur de compétences de la branche ;
 - représentant syndical aux commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires traitant des sujets d'emploi, de formation et de handicap et des conditions de travail ;
 - défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;
 - membre de la commission paritaire interprofessionnelle au niveau régional ;
 - conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement ;
 - conseiller prud'homal ;
 - membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-11 du code de la sécurité sociale) ;
 - membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;
 - administrateur salarié dans un ou des organismes paritaires nationaux interprofessionnels de gestion dans lesquels les partenaires sociaux ont une capacité de gestion autonome (art. L. 114-24 du code de la mutualité).

Ces listes pourront être complétées en fonction d'évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 1.2 | Temps consacré à l'exercice des mandats

Les parties conviennent que le temps consacré à l'exercice du ou des mandats électif(s) ou désignatif(s) par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat du travail du salarié, est estimé en moyenne, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, selon les éléments cumulatifs suivants :

- les crédits d'heures de délégation légaux ou conventionnels liés aux mandats de base exercés, à l'exception des heures de délégation supplémentaires relevant du principe de répartition en application des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail, ou d'usages ou de dispositions issues d'un accord d'entreprise ou de groupe ;
- le temps passé en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé pour l'exercice de mandats électifs et/ou désignatifs extérieurs à l'entreprise, sous réserve que ceux-ci aient été portés à la connaissance de l'employeur par écrit.

Cette estimation procède d'un état des lieux partagé entre le salarié concerné et un membre de la direction des ressources humaines et/ou un responsable de l'entreprise en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats :

- pour le salarié de catégorie A disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats inférieur ou égal sur l'année à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise ;
- pour le salarié de catégorie B disposant d'un nombre d'heures de délégation afférent à ses mandats qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement, ou consacrant au cours de l'année plus de 50 % de son temps de travail à l'exercice de son ou ses mandat(s), l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

L'estimation est réalisée à la prise de mandat, et mise à jour en cours de mandat par les deux parties.

Article 2 | Mesures préparatoires en début de mandat

Article 2.1 | Information et sensibilisation des responsables hiérarchiques

Afin d'améliorer la compréhension par les responsables hiérarchiques de l'intérêt collectif de l'exercice d'un mandat, la direction informe le responsable hiérarchique, dès qu'elle en a connaissance et dans les meilleurs délais, sur la nature du/des mandat(s) et le volume d'heures de délégation du ou des salarié(s) mandaté(s). Cette information par la direction doit permettre de sensibiliser les responsables hiérarchiques aux enjeux du dialogue social au sein de l'entreprise et aux conséquences dans l'organisation du travail.

À cet égard, les informations essentielles liées au mandat peuvent être transmises par la Direction au responsable hiérarchique.

Article 2.2 | Entretien de prise de mandat

Dans un délai maximal de six mois suivant la prise du mandat, l'employeur informe tout représentant du personnel titulaire, tout délégué syndical ou tout détenteur d'un mandat syndical connu de l'employeur, de la possibilité de bénéficier d'un entretien individuel de prise de man-

dat. L'employeur rappelle en introduction de l'entretien la situation professionnelle du salarié (poste, ancienneté, classification).

Cet entretien porte, notamment, sur les points suivants :

- l'estimation du temps consacré à l'exercice du mandat définie à l'article 1.2 ;
- les modalités pratiques d'exercice du mandat au sein de l'entité et du service du salarié, au regard de son emploi ;
- les mesures à prendre par l'employeur en termes d'organisation du travail dans l'entreprise ou dans un service, notamment l'adaptation de la charge de travail du salarié mandaté et de ses objectifs professionnels et de sa formation ;
- les mesures à prendre par le salarié en termes de transmission d'informations à l'employeur sur son organisation (déplacements, réunions externes...).

■ Pour le salarié relevant de la catégorie A, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise.

■ Pour le salarié relevant de la catégorie B, l'entretien aura lieu avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut avec un responsable de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, le salarié a la possibilité de se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cet entretien, qui ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, fait l'objet d'un compte-rendu communiqué au salarié, lequel est mis à jour en cas d'évolution significative du ou des mandats du salarié. Ce compte-rendu peut faire l'objet de modifications demandées par le salarié et justifiées par des éléments objectifs.

Article 3 | Mesures de suivi en cours de mandat

Article 3.1 | Formation

Article 3.1.1 | Accès à la formation

Formation au droit syndical et au dialogue social

Il apparaît nécessaire de sensibiliser les salariés ainsi que les responsables de l'entreprise au dialogue social ainsi qu'au rôle et au fonctionnement des instances représentatives du personnel.

À ce titre, et au-delà des dispositions légales, une formation au droit syndical et au dialogue social sera mise en place par l'ASFFOR, après avoir été présentée aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

Dès la mise en place de cette formation, ou d'une formation analogue dispensée par l'entreprise, celle-ci sera portée à la connaissance des salariés mandatés, des managers, particulièrement ceux ayant un représentant du personnel dans leur équipe, et des responsables des ressources humaines, par la direction des ressources humaines, ou à défaut, par la direction de l'entreprise.

Formations réglementaires et économiques

L'employeur veille par ailleurs à faciliter l'information réglementaire et économique des salariés mandatés, notamment en favorisant l'accès aux formations inscrites au catalogue de l'ASFFOR, consultable sur www.asffor.fr.

Ces demandes de formation sont adressées à la direction des ressources humaines, ou à défaut, à un représentant de l'entreprise, notamment à l'occasion de l'entretien de prise de mandat.

Ces formations, qui sont effectuées pendant le temps de travail des salariés avec l'accord de l'employeur, ne se substituent pas aux formations économiques, sociales et syndicales prévues aux articles L. 2145-1 et suivants, L. 2315-17 et L. 2315-63 du code du travail.

Article 3.1.2 | *Passeport formation*

Les salariés relevant de la catégorie A et B font l'objet d'un suivi individualisé afin de préparer leur retour à temps complet en activité professionnelle.

Sous réserve d'acceptation du salarié, ce suivi est formalisé par l'employeur, notamment lors de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, par la tenue du passeport formation prévu à l'article 46 *sexties* 2 de la convention collective, indiquant toutes les actions de formation réalisées par le salarié au cours de son mandat. Ce suivi doit être effectué en lien avec un référentiel de compétences.

Les organisations syndicales, à la demande du salarié mandaté, peuvent en outre communiquer à l'employeur le programme des formations syndicales suivies par les salariés mandatés afin de les intégrer au passeport et d'identifier les besoins de parcours de formations complémentaires.

Article 3.1.3 | *Financement des actions de formation*

Les actions de formation en lien avec le projet d'évolution professionnelle défini en commun, et acceptées par le salarié mandaté et la direction au cours de l'entretien de prise de mandat et/ou de l'entretien professionnel et/ou de l'entretien de fin de mandat, peuvent faire l'objet d'un abondement du compte personnel de formation.

Dans ce cas, le salarié mandaté mobilise les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation.

Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'entreprise pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre de son plan de développement des compétences.

Article 3.2 | *Entretien professionnel*

L'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail a pour objectif d'établir une situation sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi, ainsi que sur les éventuels besoins de formation. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel des salariés mandatés se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, mais en tenant compte du temps passé par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s).

Le salarié mandaté peut évoquer ses éventuelles difficultés dans l'exercice de son mandat ainsi que ses souhaits d'évolution professionnelle, sa rémunération, sa classification, ses perspectives de mobilité, et, s'il le souhaite, les conditions de retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein, notamment lorsque celles-ci se traduisent par le suivi de formations.

À la demande du salarié mandaté relevant de la catégorie B, un état des lieux des compétences acquises liées à l'exercice de son mandat peut être réalisée sur la base d'un référentiel de compétences.

Dans ce cas, l'entretien est réalisé avec un responsable de l'entreprise et un membre de la direction des ressources humaines, ou à défaut, avec un responsable de l'entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d'apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Article 3.3 | Évolution salariale et classification

Il est instauré un dispositif d'évolution de salaire qui s'applique aux salariés qui disposent d'un nombre d'heures de délégation afférent à leur mandat qui dépasse, sur l'année, 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut, de la durée du travail applicable dans l'établissement.

L'évolution de la rémunération de ces salariés, examinée à mi-mandat et en fin de mandat, doit être au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur(s) mandat(s), aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comparable et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés dans l'entreprise.

En ce qui concerne la rémunération variable, la fixation des objectifs individuels de ces salariés mandatés doit tenir compte du temps consacré par ceux-ci à l'exercice de leur(s) mandat(s). De ce fait, les objectifs définis doivent être proportionnés, réalistes et atteignables.

En cours d'exercice du mandat et notamment lors de l'entretien professionnel et/ou lors de l'entretien de fin de mandat, la classification des salariés mandatés est examinée, et le cas échéant réévaluée, notamment au regard des compétences acquises dans le cadre du mandat et en lien avec ses qualifications professionnelles.

Article 3.4 | Information et sensibilisation des salariés

En cas d'évolution significative des mandats, une réunion d'information peut être réalisée au sein de l'équipe, du salarié mandaté avec son accord afin d'informer l'équipe du contenu des nouveaux mandats et adapter, si nécessaire, l'organisation du travail.

Article 4 | Mesures d'accompagnement en fin de mandat

Article 4.1 | Entretien de fin de mandat

Un entretien est réalisé au terme du mandat et dans un délai maximum de trois mois, ou de manière anticipée à la demande du salarié mandaté en cas d'absence de candidature aux élections professionnelles dans les cas suivants :

- dans les entreprises de moins de 2 000 salariés, pour le titulaire du mandat qui dispose d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, ou aux salariés qui consacrent au cours de l'année plus de 50 % de leur temps de travail à l'exercice de leur(s) mandat(s) ;
- dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés, pour le titulaire du mandat quel que soit le nombre d'heures de délégation dont il dispose.

L'entretien est réalisé :

- pour le salarié relevant de la catégorie A, avec un responsable de l'entreprise ;

- pour le salarié relevant de la catégorie B, avec un responsable de l’entreprise et un membre de la direction des ressources humaines ou à défaut, avec un responsable de l’entreprise se trouvant dans une situation lui permettant d’apprécier les compétences acquises au cours du mandat.

Cet entretien a pour objectif :

- de recenser les compétences acquises au cours du mandat, en s’appuyant notamment sur un référentiel des compétences et sur les entretiens professionnels déjà réalisés, et éventuellement de préciser les modalités de valorisation de l’expérience acquise ;
- de faire le point sur les perspectives d’évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d’emploi et, le cas échéant, des mesures d’accompagnement à mettre en place ;
- d’évoquer un éventuel projet de mobilité exprimé par le salarié et les démarches à entreprendre ;
- d’apporter toutes informations utiles aux salariés, tels que par exemple des informations sur :
 - le bilan de compétences et les différents types de formations et dispositifs de valorisation des compétences : VAE, parcours d’intégration ou de repositionnement sur un poste de travail ;
 - les formations certifiantes et/ou qualifiantes que les salariés auront identifiées et auxquelles ils souhaiteraient accéder ;
 - les parcours découvertes de métiers cibles au sein de l’entreprise ou du groupe ;
 - les fonctions tutorales pour les salariés proches du départ à la retraite ;
- de suivre les actions mises en œuvre.

Article 4.2 | *Certification des compétences*

Les partenaires sociaux entendent promouvoir les certifications relatives aux compétences acquises dans l’exercice d’un mandat de représentant du personnel ou d’un mandat syndical. Et notamment celles instituées par les arrêtés du 18 juin 2018, structurées en 6 domaines de compétences transférables dénommées « certificats de compétences professionnelles » qui, pour chacune d’elles, présente au moins une équivalence avec un certificat professionnel délivré par le ministère du travail.

Cette certification vise les six domaines de compétences professionnelles suivants :

- encadrement et animation d’équipe ;
- gestion et traitement de l’information ;
- assistance dans la prise en charge de projet ;
- mise en œuvre d’un service de médiation sociale ;
- prospection et négociation commerciale ;
- suivi de dossier social d’entreprise.

L’obtention de l’un des six certificats de compétences professionnelles peut permettre de valider une partie des compétences nécessaires à la validation de certains titres professionnels :

- responsable de petite et moyenne structure (niveau III) ;
- assistant de direction (niveau III) ;
- médiateur social accès aux droits et services (niveau IV) ;
- négociateur technico-commercial (niveau III) ;
- gestionnaire de paie (niveau III).

L'employeur s'engage à accompagner chaque salarié mandaté qui souhaite s'engager dans ces démarches de certification, notamment en apportant une aide au montage du dossier de candidature.

Le financement de la certification de compétences peut être assuré dans les conditions fixées à l'article 3.1.3 du présent accord.

Article 4.3 | Sensibilisation des responsables hiérarchiques

À l'issue du mandat, l'employeur s'assure que les responsables hiérarchiques ont été sensibilisés au parcours professionnel des salariés dont le mandat a pris fin, et aux compétences acquises par ces derniers dans l'exercice de leur mandat, et aux mesures à prendre afin de favoriser leur retour dans leur activité professionnelle ou dans leur nouvel emploi.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Recours à la commission de conciliation

Conformément à l'article 45 de la convention collective, le salarié mandaté peut recourir à la Commission de conciliation en cas de différend.

Article 5.2 | Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes.

Article 5.3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 6 janvier 2025.

Article 5.4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 6 mois à compter de sa signature.

Dans ce délai, un point d'étape sur la mise en œuvre des accords du 13 octobre 2020 et du 16 décembre 2024 sera fait par les partenaires sociaux.

À cette occasion, les partenaires sociaux évalueront notamment : le nombre de salariés concernés (avec répartition des mandats internes et externes à l'entreprise, le nombre de titulaires et de suppléants), le nombre d'entretiens réalisés, le nombre d'heures de formation attribuées, le taux de salariés mandatés ayant fait l'objet d'une augmentation individuelle au cours de leur mandat.

Ce point d'étape permettra, le cas échéant, de préparer des négociations sur l'ouverture du champ d'application du présent accord aux membres élus suppléants à la délégation du personnel du comité sociale et économique.

Fait à Paris, le 16 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Référentiel des compétences des salariés mandatés

L'objectif du référentiel des compétences des salariés mandatés est de dresser un état des lieux des compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat afin de permettre l'élaboration d'un plan d'action destiné à améliorer et développer les compétences du porteur de mandat. Ce référentiel est intégré à la démarche de gestion de carrière du salarié mandaté.

Ce dispositif d'auto-évaluation est optionnel et repose sur le volontariat du porteur de mandat. Il doit pouvoir être utilisé par le salarié mandaté pour réfléchir avec l'employeur à la façon de valoriser ses compétences pour constituer son parcours dans l'entreprise, évoluer au sein de celle-ci, et pour favoriser son employabilité.

En premier lieu, le salarié remplit le référentiel des compétences, avec avis consultatif de son organisation syndicale le cas échéant, et l'envoie à l'employeur. Le salarié doit se baser sur des faits vérifiables et des exemples concrets, avec le cas échéant tout justificatif approprié, notamment lorsqu'il s'agit de mandats extérieurs à l'entreprise.

Exemple : présentation des mandats, détail des tâches et des activités en lien avec le référentiel de compétences, niveau de responsabilité dans la réalisation de ses activités, compétences et moyens mobilisés, résultats obtenus.

À partir de ces éléments, l'appréciation des compétences se fait selon 4 niveaux :

- 4 : maîtrisé ;
- 3 : acquis ;
- 2 : en cours d'acquisition ;
- 1 : non acquis ;
- 0 : non concerné.

L'employeur prend ensuite connaissance du référentiel des compétences et propose au salarié une date d'entretien.

L'entretien entre l'employeur et le salarié permet de compléter le référentiel, afin de recenser et de reconnaître les compétences acquises dans le cadre du mandat. Le salarié peut s'il le souhaite, aborder ses pistes d'évolution professionnelle, et évoquer un éventuel projet professionnel. À cette fin, il sera réalisé une synthèse sur les axes d'amélioration prioritaires, les accompagnements adaptés (participation à des actions de formations...) et les échéances visées.

Les salariés mandatés ont la possibilité de compléter ce référentiel avec des compétences spécifiques.

(Voir page suivante.)

1. Missions/activités génériques	1.1 Préparer les réunions	Étudier l'ordre du jour de la prochaine réunion.
		Lire attentivement le compte-rendu, de la réunion précédente.
		Échanger au sein de sa délégation/avec son suppléant.
		Tenir une réunion préparatoire avec les autres salariés mandatés afin d'échanger des informations utiles à la réunion.
		Prévoir une intervention si nécessaire pour demander des rectificatifs.
		Analyser et annoter les documents joints en y intégrant des éléments propres à la position de l'organisation.
		Construire une argumentation.
		Rechercher des informations disponibles dans ces documents et dans les précédents comptes-rendus et dossiers se rapportant à la thématique programmée afin de comparer les données (notamment statistiques) et d'étudier les évolutions.
		Recouper les informations avec d'autres sources documentaires.
		Se constituer une documentation personnelle.
		Mobiliser des experts pour avoir des points de vue objectifs et bien documentés sur les questions à traiter.
		Dialoguer avec d'autres membres de l'instance disposant des connaissances/compétences requises en fonction du thème.
		Échanger avec d'autres membres de l'instance, les autres organisations du collège, pour d'éventuelles actions en commun (proposition, déclaration, avis, etc.).
	1.2 Participer aux réunions	Faire prendre en compte les modifications à apporter au compte-rendu pour restituer au mieux les propos tenus.
		Écouter, prendre des notes, rédiger, si nécessaire, les questions à poser.
		Apporter un avis/formuler des propositions sur différents points abordés.
		Intervenir à la suite de la présentation d'un dossier et interroger les interlocuteurs concernés en respectant les règles de prise de parole.
		Prendre la parole et exprimer un avis en recherchant la formation d'une majorité, faire en sorte qu'il figure au procès-verbal.
		Étayer son propos par des arguments factuels et objectifs concernant l'organisation du travail, l'emploi, les conditions de travail des salariés et la situation économique de l'entreprise.
		Voter les avis et les décisions.
		Contribuer aux missions de l'instance et, éventuellement, à leur amélioration.

2. Compétences	1.3 Informer et former	<p>Faire un compte-rendu résumant les points importants des débats et les principales décisions, pour informer les suppléants, les responsables aux différents niveaux de son organisation, et le réseau des mandataires des autres instances de la même famille.</p> <p>Diffuser la documentation fournie (en respectant les règles de confidentialité).</p> <p>Participer à des rencontres locales, régionales ou nationales entre mandataires d'instances communes ou concernées par des enjeux communs.</p> <p>Participer à l'information de son organisation et, avec suffisamment d'expérience, à la formation des mandatés de son organisation au sein d'instances proches ou similaires de celle à laquelle on participe.</p> <p>Contribuer à l'élaboration des positions de l'organisation.</p> <p>Contribuer à la réflexion collective au sein de son organisation à partir des informations et analyses disponibles provenant de son instance pour définir et/ou enrichir une orientation.</p>
	2.1 Compétences techniques	<p>Connaître précisément les droits, prérogatives réglementaires, fonctionnement et attributions des instances.</p> <p>Connaître la réglementation du travail légale et conventionnelle (convention collective, accords de branche et d'entreprise).</p> <p>Savoir s'orienter sur les sites juridiques internet pour faire le point sur l'état de la jurisprudence d'un domaine particulier.</p> <p>Savoir anticiper les évolutions socio-économiques de la branche professionnelle et leurs conséquences en matière d'emploi et de transformation des filières métier pour adapter la formation professionnelle à ces mutations et préserver l'emploi.</p> <p>Rechercher et analyser des données disponibles, les mettre en perspective pour élaborer des propositions.</p> <p>Utiliser les méthodes, techniques et outils en situation de négociation.</p> <p>Concevoir une stratégie en fonction de l'objectif à atteindre, construire des arguments, porter des revendications.</p> <p>Utiliser les méthodes techniques et outils en situation de négociation.</p> <p>Avoir l'esprit de synthèse pour reformuler et faire progresser la discussion.</p> <p>S'appuyer sur les interventions précédentes pour développer son propre argumentaire.</p> <p>Savoir prendre la parole en public et mettre en valeur une argumentation.</p> <p>Savoir rédiger des documents (compte-rendu clair, déclaration ou avis concis, articles...).</p>

		<p>Maîtriser l'essentiel des applications bureautiques et les réseaux sociaux.</p> <p>Savoir rédiger un cahier des charges pour définir l'intervention d'un expert.</p>
	2.2. Compétences relationnelles	<p>Établir une relation de confiance, rester en contact avec le terrain, surmonter les conflits.</p> <p>Savoir structurer et utiliser son réseau.</p> <p>Connaître le fonctionnement de l'instance, l'environnement institutionnel, le rôle des acteurs, les processus décisionnaires.</p> <p>Repérer et identifier les jeux des acteurs (déplacements des positions, manifestation d'ouverture).</p> <p>Mettre en œuvre les techniques relationnelles : écoute active, observation des attitudes, adaptation du questionnement, reformulation.</p> <p>Médiation et gestion des conflits : mener et/ou accompagner un entretien spécifique dans le respect de l'écoute, la prise de recul, et l'impartialité en vue de faciliter la relation.</p> <p>Rendre compte à son organisation syndicale des informations et des échanges d'animation et de coordination.</p> <p>Capacité à relayer l'information au sein de l'entreprise et à la diffuser.</p>
	2.3 Compétences organisationnelles	<p>Management, animation et coordination : animer et manager une équipe (répartir les rôles et les tâches au sein de l'équipe, savoir déléguer, mobiliser et motiver), organiser et animer des réunions et prendre des décisions.</p> <p>Optimiser et gérer son temps.</p> <p>Avoir un regard rétrospectif sur les thématiques mises en débat pour pouvoir réaliser des comparaisons.</p> <p>Gérer un projet : construire et mettre en place une méthodologie de travail et un projet, en assurer le suivi.</p> <p>Mobiliser les connaissances acquises en milieu professionnel (entreprises, branches).</p> <p>Pouvoir présenter des propositions en réunion au bon moment.</p> <p>Relier le contenu des débats avec l'actualité politique, économique et syndicale dans le champ concerné.</p>

Accord du 6 décembre 2024
relatif au financement de la formation professionnelle

NOR : ASET2550006M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

F3C CFDT ;

FSE CGT ;

CFE-CGC EC CAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre réformé du financement de la formation professionnelle issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les partenaires sociaux confirment leur volonté de se doter de moyens financiers à même de porter la politique de formation de la branche professionnelle.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux cabinets visés à l'article 1.1 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 étendue ainsi qu'à leurs salariés.

Article 2 | Contribution conventionnelle

Les partenaires sociaux décident de reconduire, en plus de la contribution légale au développement de la formation professionnelle, la contribution conventionnelle afin de se doter des moyens nécessaires à la mise en place de leur politique de formation.

Cette contribution, obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche, a pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCO et gérée par la section professionnelle paritaire.

La contribution conventionnelle est de 0,3 % de la masse salariale, pour tous les cabinets de la branche de 11 à moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir d'autres modalités particulières aux cabinets de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Il cessera de produire effet avec la collecte réalisée pour 2025 sur les salaires 2025.

Un bilan sera opéré dès que possible et quoiqu'il en soit avant l'échéance de l'accord avec les informations disponibles sur la collecte et l'utilisation des contributions légales et de la contribution conventionnelle afin de décider de sa reconduction éventuelle et/ou de sa révision.

Il fait l'objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est également mandaté pour demander son extension.

Article 4 | Révision

Le présent accord pourra être révisé à la demande des parties, dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision devra être accompagnée d'une proposition adressée aux organisations syndicales.

Toute demande de révision devra faire l'objet d'un examen dans les 3 mois.

Fait à Paris, le 6 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 8 novembre 2024

relatif aux catégories objectives

NOR : ASET2550007M

IDCC : 787

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

IFEC ;

ECF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

En application des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non-cadres et en particulier de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui reprend les articles 4 et suivants de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles existant à la date de signature du présent avenant.

Il est rappelé que ces accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, 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 qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a maintenu le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de pouvoir assimiler à

des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent avenant n'a pas vocation à modifier les droits et obligations existant à la date de sa signature. Les dispositions du présent avenant n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les cabinets faisant référence aux anciens articles 4, 4 *bis* et 36 visés par le présent avenant et auxquels l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la disparition de ces articles 4, 4 *bis* et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective nationale :

- relèvent de la catégorie des cadres les emplois classés aux niveaux 1 à 3 ;
- relèvent de la catégorie employés les emplois classés aux niveaux 4 et 5.

En considération de ces différentes précisions, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans les dispositions de la convention collective relative à la prévoyance et à la retraite, la référence aux articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947 est remplacée par la référence aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Il en est ainsi à l'article 7.4.2 désormais rédigé ainsi :

« Conformément à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les cabinets doivent verser une cotisation, entièrement à leur charge, égale à 1,50 % du plafond des cotisations du régime général de la sécurité sociale, à un organisme habilité, en vertu de l'article 1^{er} de la loi du 31 décembre 1989, à gérer des opérations de prévoyance ; cette cotisation doit être affectée en priorité mais pas nécessairement exclusivement, à la couverture du risque décès, les contrats de prévoyance, conclus par les cabinets, en vue de l'application de l'article 7.4, doivent impérativement prendre en compte cette exigence.

Sont concernées toutes les catégories relevant, dans un cabinet, du régime de retraite des cadres, à savoir les cadres et assimilés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 mais aussi éventuellement de l'ancien article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale du 14 mars 1947, étant ici acté que la limite en dessous de laquelle aucune inscription au régime des cadres et assimilés ne serait recevable a été fixée au niveau 4 coefficient 220 ainsi que l'établit l'APEC. »

L'article 6.2.4 est désormais rédigé ainsi :

« En application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles qui leur sont applicables, les personnels bénéficiaires de la présente convention collective sont affiliés à une caisse de retraite complémentaire. »

Article 2

Sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC prévu à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en application à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de son objet, il n'y a pas lieu de prévoir de modalité particulière pour les cabinets de moins de 50 salariés.

Le secrétariat de la CPPNIC est chargé de demander l'extension du présent avenant qui sera déposé également au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 8 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle,
activités connexes, contrôle technique automobile, formation
des conducteurs)

Accord du 19 décembre 2024
relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 1^{er} semestre 2025

NOR : ASET2451027M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO métaux ;

FGMM CFTD,

d'autre part,

Vu l'article 1.21.b 1 de la convention collective nationale des services de l'automobile ;

Vu l'avenant n° 35 du 6 décembre 2002 relatif aux qualifications et aux classifications professionnelles (étendu par arrêté du 30 avril 2003, JO du 14 mai 2003), prévoyant la création du répertoire national des qualifications professionnelles (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles (RNCSA) ;

Vu l'accord paritaire national complémentaire du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA (étendu par arrêté du 17 décembre 2007, JO du 23 décembre 2007) et ses avenants n° 1 en date du 22 février 2017 (étendu par arrêté du 12 juin 2017, JO du 1^{er} juillet 2017) et n° 2 (étendu par arrêté du 5 février 2018, JO du 16 février 2018), prévoyant notamment que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN de chaque semestre ;

Vu les délibérations paritaires n° 3-19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications et n° 24-23 du 9 novembre 2023 relative au dialogue social sur les classifications dans le cadre des examens périodiques des RNQSA/RNCSA ;

Vu les délibérations paritaires n° 25-23 et n° 26-23 du 6 décembre 2023 relatives aux évolutions des qualifications professionnelles et au calendrier des groupes techniques paritaires (GTP) de l'ANFA pour l'année 2024 ;

Vu la délibération paritaire n° 9-24 du 19 septembre 2024 mandatant l'ANFA pour procéder à la modification d'intitulés de deux CQP relevant de la location de courte durée ;

Considérant les besoins des entreprises et des salariés de la branche exprimés lors des groupes techniques paritaires de l'ANFA organisés au cours du second semestre 2024 ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de déployer les actions de formation nécessaires au développement de l'emploi et de l'employabilité dans la branche et d'accompagner la transformation des métiers de la branche au regard des enjeux d'aujourd'hui et de demain ;

Considérant l'importance que les partenaires sociaux portent au suivi des dispositifs de qualification pour chacune des filières existantes dans le RNQSA en lien avec le panorama des emplois et les classifications afférentes, et par conséquent à la nécessité d'organiser un dialogue social permanent dans l'ensemble de ces domaines, selon un processus normalisé paritairement et étendu par le ministère du travail,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise à jour du RNCSA du 1^{er} semestre 2025

Le RNCSA du 1^{er} semestre 2025, faisant l'objet d'une mise à jour semestrielle, est ci-annexé.

Les modifications apportées au RNCSA sont repérées en caractères italiques gras.

Article 2 | Fiches supprimées du RNQSA

Les fiches de qualification K.3.1, K.6.1 et K.6.2 sont supprimées au sein de la filière « Écoles de conduite ».

Article 3 | Fiches modifiées du RNQSA

Les fiches A.3.1, A.3.3, A.6.1, A.6.4, A.9.1, A.9.2, A.9.8, A.12.2, B.6.4, B.9.2, D.6.2, J.3.1, J.6.1, K.23.1, KCI1, KCII1, KCII2 et L.20.1, ci-annexées sont modifiées.

Article 4 | Identification des modifications apportées au RNQSA

Les modifications des 18 fiches visées à l'article 3 sont repérées en caractères italiques gras dans le corps des fiches.

Article 5 | Modalités d'application du présent accord

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial, ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 6 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les organisations soussignées veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des

critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

À l'occasion de l'examen semestriel du RNCSA et du RNQSA, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences des salariés.

Article 7 | *Date d'entrée en vigueur*

Conformément à l'avenant n° 2 du 11 juillet 2017 modifiant les articles 5 et 8 de l'accord paritaire national du 15 mai 2007 susvisé, le présent accord paritaire national entrera en vigueur le 1^{er} jour du premier semestre 2025.

Article 8 | *Demande d'extension*

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Meudon, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

RÉPERTOIRE NATIONAL DES QUALIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE 1^{er} SEMESTRE 2025

Lorsque le **code** d'une fiche est indiqué en **italiques gras**, cela signifie que la dénomination ou le contenu de cette fiche a été modifié par rapport à l'édition précédente.

Lorsque **l'intitulé et le code** sont indiqués en **italiques gras**, cela signifie qu'il s'agit d'une fiche nouvelle par rapport à l'édition précédente.

Ces modifications sont repérées de la même façon dans les fiches elles-mêmes.

MAINTENANCE

- Mécanicien de maintenance automobile / mécanicien de maintenance VUI / mécanicien de maintenance motocycles **A.3.1**
- Opérateur service rapide **A.3.3**
- Opérateur maintenance pneumatiques VI A.3.4
- Mécanicien cycles..... A.3.5
- Opérateur vitrage A.3.7
- Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VUI (Chronotachygraphe, Ethylotest anti-démarrage) / Opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VL (Ethylotest anti-démarrage judiciaire, taximètre)..... A.3.9
- Mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste VUI / mécanicien spécialiste motocycles. **A.6.1**
- Électricien spécialiste automobile / électricien spécialiste VUI..... A.6.2
- Opérateur spécialiste service rapide..... A.6.3
- Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques VI **A.6.4**
- Mécanicien spécialiste cycles A.6.5
- Opérateur vitrage spécialiste..... A.6.7
- Opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques..... A.6.10
- Technicien confirmé mécanique automobile / Technicien confirmé mécanique VUI **A.9.1**
- Technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé VUI / technicien confirmé motocycles **A.9.2**
- Conseiller technique cycles A.9.5
- Technicien garantie après-vente..... A.9.6
- Opérateur vitrage confirmé..... A.9.7
- Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques..... **A.9.8**
- Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques..... A.9.10
- Technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente VUI / technicien expert après-vente motocycles **A.12.2**
- Conseiller technique expert cycles A.12.5
- Spécialiste garantie après-vente..... A.12.6
- Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques A.12.8
- Technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques..... A.12.10
- Conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles... A.20.1
- Agent de maîtrise atelier A.20.2
- Chef d'atelier cycles / chef d'équipe cycles..... A.20.5
- Chef d'équipe vitrage / chef d'atelier vitrage A.20.7

– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier.....	A.23.1
– Gestionnaire de magasin cycles	A.23.5
– Cadre technique d'atelier	A.C.I.1
– Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier	A.C.II.1
– Responsable de magasin(s) cycles / responsable de site(s) cycles.....	A.C.II.5
– Chef après-vente	A.C.III.1

SERVICES MULTIMARQUES DE L'APRÈS-VENTE AUTOMOBILE

– Vendeur-conseil magasin smava	AA.6.1
– Mécanicien smava	AA.6.2
– Vendeur-conseil magasin confirmé smava	AA.9.1
– Technicien smava	AA.9.2
– Technicien expert smava	AA.12.2
– Chef d'équipe atelier / Chef d'équipe après-vente / Chef d'équipe vente smava.....	AA.20.2
– Chef de centre smava.....	AA.C.I.1
– Directeur de site smava	AA.C.II.1

INFRASTRUCTURES DE RECHARGE DE VÉHICULES ÉLECTRIQUES

– Opérateur de maintenance des IRVE	AAA.6.1
– Technicien installateur des IRVE	AAA.9.1
– Technicien de maintenance des IRVE	AAA.9.2
– Coordonnateur de travaux d'installation et de maintenance des IRVE.....	AAA.C.I.1

CARROSSERIE – PEINTURE

– Préparateur en tôlerie/en carrosserie	B.3.1
– Préparateur en peinture	B.3.2
– Mécanicien collision.....	B.3.3
– Opérateur en débosselage sans peinture.....	B.3.4
– Tôlier spécialiste.....	B.6.1
– Peintre spécialiste.....	B.6.2
– Débosseleur sans peinture	B.6.4
– Tôlier confirmé / Tôlier véhicules anciens et historiques	B.9.1
– Peintre confirmé.....	B.9.2
– Carrossier peintre / Tôlier expert véhicules anciens et historiques	B.12.1
– Réceptionnaire après-vente/chef d'équipe atelier	B.20.1
– Gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier.....	B.23.1
– Cadre technique d'atelier	B.C.I.1
– Adjoint au chef après-vente/ responsable d'atelier	B.C.II.1
– Chef après-vente	B.C.III.1

VENTE DE VÉHICULES

– Hôte d'accueil / chargé d'accueil.....	C.3.1
– Assistant de vente de véhicules / Assistant de vente automobile / Vendeur motocycles.....	C.6.1
– Vendeur de véhicules / Vendeur automobile	C.9.1
– Conseiller en financement	C.12.1
– Vendeur automobile confirmé	C.20.1
– Vendeur confirmé véhicules industriels / vendeur confirmé véhicules utilitaires	C.20.2
– Attaché commercial	C.23.1
– Attaché commercial véhicules industriels / attaché commercial véhicules utilitaires.....	C.23.2
– Conseiller des ventes	C.C.I.1
– Conseiller des ventes véhicules industriels / conseiller des ventes véhicules utilitaires.....	C.C.I.2
– Adjoint au chef des ventes.....	C.C.II.1
– Chef des ventes	C.C.III.1

PARCOURS CLIENT

– Conseiller produits	CC.6.1
– Téléconseiller VL/VUI	CC.6.2
– Conseiller en livraison de véhicules	CC.6.3
– Conseiller produits confirmé	CC.9.1

VENTE PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

– Magasinier	D.3.1
– Magasinier-vendeur PRA / conseiller de vente PRA / vendeur boutique PRA.....	D.6.1
– Téléconseiller PRA	D.6.2
– Magasinier-vendeur confirmé PRA / conseiller de vente confirmé PRA / vendeur boutique confirmé PRA	D.9.1
– Vendeur itinérant PRA	D.9.2
– Chef d'équipe ventes PRA / chef de secteur vente itinérante PRA.....	D.20.1
– Gestionnaire PRA	D.23.1
– Cadre technique PRA	D.C.I.1
– Adjoint au chef des ventes PRA / responsable de magasin	D.C.II.1
– Chef des ventes PRA	D.C.III.1

PRÉPARATION / RÉNOVATION DES VÉHICULES

– Opérateur préparation véhicules.....	E.3.1
– Rénovateur VO	E.6.1
– Chef d'équipe préparation-livraison	E.20.1

DÉPANNAGE - REMORQUAGE

– Dépanneur - remorqueur VL	F.3.1
– Dépanneur - remorqueur PL	F.6.1

CONTRÔLE TECHNIQUE

– Contrôleur technique des véhicules	G.9.1
– Contrôleur technique confirmé des véhicules	G.12.1
– Chef de centre contrôle technique des véhicules .	G.20.1

DÉMONTAGE - RECYCLAGE

– Démonteur automobile.....	H.3.1
– Démonteur automobile spécialiste	H.6.1
– Démonteur automobile confirmé	H.9.1
– Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques.....	H.9.2
– Chef d'équipe atelier démontage recyclage automobile	H.20.1
– Responsable de centre(s) de recyclage automobile	H.C.I.1

STATION SERVICE

– Opérateur station-service.....	I.3.1
– Opérateur spécialiste station-service	I.6.1
– Chef de station-service / adjoint au responsable de station(s)-service.....	I.20.1
– Responsable de station(s)-service.....	I.C.I.1

LOCATION DE VÉHICULES

– Agent d'opérations location.....	J.3.1
– Agent technique location longue durée	J.3.2
– Agent d'opérations location spécialiste	J.6.1
– Chargé de clientèle location longue durée	J.9.2
– Coordinateur préparation de véhicules de location	J.17.1
– Chef de groupe opérationnel	J.20.1
– Chef d'agence(s) de location	J.23.1
– Conseiller commercial location longue durée	J.23.2

ÉCOLES DE CONDUITE

– Enseignant de la conduite automobile	K.3.1
– Enseignant de la conduite deux roues / groupe lourd	K.6.1
– Coordinateur d'enseignements auto	K.6.2
– Formateur du transport routier	K.6.4
– Formateur conduite d'engins	K.6.5

– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite automobile.....	K.9.1
– Auxiliaire de gestion des écoles de conduite.	K.9.3
– Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Enseignant de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »	K.12.1
– Coordinateur de l'enseignement de la sécurité routière et de la conduite automobile / Coordinateur de l'enseignement de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur de l'enseignement de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »	K.17.1
– Coordinateur pédagogique de la sécurité routière et de la conduite automobile / Coordinateur pédagogique de la sécurité routière et de la conduite des véhicules de la catégorie « deux-roues » / Coordinateur pédagogique de la sécurité routière et de la conduite des véhicules du « groupe lourd »	K.20.1
– Coordinateur administratif des écoles de conduite	K.20.3
– Formateur d'enseignants	K.23.1
– Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières	K.C.I.1
– Directeur pédagogique.....	K.C.II.1
– Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite	K.C.II.2

PARKINGS

– Agent d'exploitation de stationnement	L.3.1
– Opérateur de stationnement	L.6.1
– Assistant d'exploitation de stationnement / adjoint au responsable d'exploitation de stationnement ...	L.17.1
– Responsable d'exploitation de stationnement.....	L.20.1

SECRÉTARIAT

– Employé administratif	M.3.1
– Secrétaire	M.6.1
– Secrétaire confirmé.....	M.9.1
– Assistant de direction / chef de groupe administratif.	M.20.1

COMPTABILITÉ

– Employé de comptabilité.....	N.3.1
– Comptable	N.6.1
– Comptable confirmé.....	N.9.1
– Chef de groupe de comptabilité	N.20.1
– Gestionnaire de comptabilité	N.23.1
– Cadre de comptabilité.....	N.C.I.1
– Adjoint au chef de comptabilité / responsable de comptabilité.....	N.C.II.1
– Chef de comptabilité	N.C.III.1

QUALIFICATIONS GÉNÉRIQUES

– Opérateur.....	Z.3.1
– Opérateur spécialiste	Z.6.1
– Opérateur confirmé.....	Z.9.1
– Technicien expert	Z.12.1
– Coordinateur.....	Z.17.1
– Maîtrise technique / chef d'équipe - chef de groupe.....	Z.20.1
– Gestionnaire	Z.23.1
– Cadre technique	Z.C.I.1
– Cadre expert / adjoint au chef de service.....	Z.C.II.1
– Chef de service	Z.C.III.1
– Cadre dirigeant	Z.C.IV.1

MÉCANICIEN DE MAINTENANCE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MÉCANICIEN DE MAINTENANCE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien de maintenance automobile
 Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels
 Mécanicien de maintenance motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités :

Cas des V.P. et motocycles

. de maintenance des véhicules.

Cas des véhicules utilitaires et industriels

. de maintenance des véhicules et équipements.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et/ou périodique des véhicules.
Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- Utilisation de la documentation technique ;
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage ;
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance

- Établissement de tout document d'atelier utile.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

- Préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check-list) ;
- Entretien d'équipements spécifiques (hayons / malaxeurs / grues de manutention,...).

Secteur motocycles :

- Préparation des véhicules aux contrôles périodiques (par utilisation de check-list) ;
- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs, visant la préparation à la route ;
- Contrôle et essai des V.O. ;
- Pose d'accessoires sur véhicules prééquipés ou non.

D - Particularités liées à l'activité de retrofit :

- *Installation du kit de retrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation...).*
Les activités d'installation d'un kit de retrofit sont réalisées hors tension.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - . le groupe motopropulseur et organes périphériques,
 - . les éléments de liaison au sol,
 - . les éléments de sécurité et de confort.
- Conseils d'utilisation à la clientèle ;
- Vente additionnelle de produits et services.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- Échelons majorés accessibles : 4 / 5
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VUI ou motocycles selon le cas) :
 - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles,
 - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien réparateur de véhicules industriels,
 - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien de maintenance automobile
 - . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien automobile,
 - . CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° **36994 39727**),
 - . CQP mécanicien de maintenance motocycles,
 - . CQP mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . mécanicien spécialiste automobile / mécanicien spécialiste motocycle / mécanicien spécialiste VUI (fiche A.6.1),
 - . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3).
- Transversale :
 - . *opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VUI (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage) - opérateur de vérification des dispositifs embarqués réglementés sur VL (éthylotest anti-démarrage judiciaire, taximètre) (fiche A.3.9).*

Voir Panorama

OPÉRATEUR SERVICE RAPIDE

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur service rapide.

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance des véhicules relevant du service rapide.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective relevant de l'entretien courant et périodique des véhicules. Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus sont réalisées dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles peuvent être réglementées et nécessiter l'utilisation d'équipements adaptés.
- Pose d'accessoires sur véhicules pré-équipés.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- . utilisation de la documentation technique,
- . agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- . application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- . établissement de tout document d'atelier utile,
- . conseils d'utilisation à la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisation d'interventions d'un premier niveau de complexité portant sur :
 - . les éléments de liaison au sol,
 - . les éléments de sécurité et de confort.
- Pose d'accessoires sur véhicules ;
- Proposition de forfaits ;
- Vente additionnelle de produits et services.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- Échelons majorés accessibles : 4 / 5
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - . CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières,
 - . CQP opérateur service rapide,
 - . CQP mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° ~~36994~~ 39727),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . opérateur spécialiste service rapide (fiche A.6.3),
 - . mécanicien spécialiste automobile (fiche A.6.1).
- Transversale :
 - . Voir Panorama

MÉCANICIEN SPÉCIALISTE AUTOMOBILE
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
MÉCANICIEN SPÉCIALISTE MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Mécanicien spécialiste automobile
 Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels
 Mécanicien spécialiste motocycles

2/ Objet de la qualification :

- Réalisation d'activités de maintenance préventive et corrective :

Cas des VP et motocycles :

. des véhicules,

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

. des véhicules et équipements,

- Dans les deux cas, les activités de maintenance citées incluent un diagnostic de premier niveau de complexité.

- Le mécanicien spécialiste peut exercer son activité dans des unités mécaniques, ou spécifiques de maintenance V.O., ou de carrosserie-peinture.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées :

. entretien courant et périodique des véhicules,

. diagnostic / dépose-pose / contrôle et réglage d'ensembles mécaniques.

- Réalisation d'interventions incluant un diagnostic de premier niveau de complexité portant sur :

. le contrôle / réglage des moteurs thermiques,

. les éléments de liaison au sol.

- Pose d'accessoires sur véhicules.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

. utilisation de la documentation technique,

. agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,

. application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

. établissement de tout document d'atelier utile,

. conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle.

C - Particularités véhicules industriels et motocycles :

Véhicules utilitaires et industriels :

- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,

Secteur motocycles :

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route ;

- Réfection des véhicules d'occasion / réalisation d'essais ;

- Contrôle de la partie cycles ;

- Soudage et assemblage d'éléments.

D - Particularités liées à l'activité de retrofit :

- *Installation du kit de retrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation...),*

- *Contrôle visuel de l'installation réalisée,*

Les activités d'installation d'un kit de retrofit sont réalisées hors tension.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Interventions d'un premier niveau de complexité portant sur les systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité des véhicules ;

- Réalisation d'essais ;

- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VL ou VUI).

Cas du VUI :

. pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...),

. réalisation ponctuelle d'aménagements spécifiques (incluant les techniques de soudage et d'assemblage).

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6

- Échelons majorés accessibles : 7 / 8

. en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,

. en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP, VI ou motocycles selon le cas) :

. CAP maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,

. Mention complémentaire au CAP : réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques,

. Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé sous statut scolaire,

- . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : mécanicien automobile, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
- . Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : technicien électromécanicien automobile,
- . Titre à finalité professionnelle mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36887),
- . CQP mécanicien spécialiste motocycles,
- . CQP mécanicien véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n°37134),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1),
 - . technicien électricien électronicien automobile / technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels / technicien confirmé motocycles (fiche A.9.2),
 - . technicien garantie après-vente (fiche A.9.6).
- Transversale :
Voir Panorama

OPÉRATEUR SPÉCIALISTE MAINTENANCE PNEUMATIQUES **VÉHICULES INDUSTRIELS**

1/ Dénomination de la qualification :

Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de prestations techniques liées aux pneumatiques, sur matériel PL et/ou agricole et/ou Génie Civil. L'exercice de l'activité est réalisé en centre de service, ainsi que sur site client ou en situation de dépannage extérieur.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Réalisation de l'ensemble des interventions liées à la maintenance des pneumatiques : montage / démontage / équilibrage / recreusage / permutations...,
- Contrôle des pressions et mise aux normes,
- Contrôle des trains roulants,
- Contrôle des pneumatiques connectés à l'aide des outils d'acquisition et de gestion des données,
- Orientation et évaluation de la valorisation des pneus démontés.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus ainsi que les activités effectuées sur sites clients ou en situation de dépannage extérieur sont réalisées en autonomie, dans le cadre de procédures prédéfinies. Elles nécessitent l'utilisation d'équipements adaptés. Ces interventions prennent en compte les pneumatiques connectés (TPMS, RFID, ...).

B - Activités de service :

B.1 - Activités en relation avec l'organisation des interventions :

- . utilisation de la documentation technique,
- . agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage / des équipements,
- . application des procédures qualité, sécurité et environnement en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Activités en relation avec la gestion des interventions :

- . relation clientèle / détection des besoins / conseils d'utilisation,
- . réception / contrôle / stockage des produits et marchandises,
- . établissement de tous documents utiles (fiche d'intervention, bon de travail...).

B.3 - Activités en relation avec la gestion et l'organisation des interventions sur sites clients et en dépannages extérieurs :

- . préparation des interventions : préparation et changements des pneumatiques / préparation de tous documents utiles...,
- . réalisation des interventions dans le respect du cahier des charges ou des préconisations clients,
- . établissement de relevés d'états du parc / rédaction de comptes rendus d'interventions,
- . communication auprès du client : de la nature des interventions à réaliser / du compte rendu des interventions...
- . utilisation des outils de gestion de parc informatisés dans le cadre des pneumatiques connectés.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Réalisations d'opérations relevant de l'entretien courant de véhicules (VL / VUL / motocycles),
- Réglage des trains roulants,
- Interventions pneumatiques sur les engins de manutention.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- Échelons majorés accessibles : 7 / 8
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - . CAP maintenance des véhicules, option B : véhicules de transport routier, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . CQP opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels, agricoles et génie civil (enregistré au RNCP sous le n° ~~27186~~ **39847**),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . technicien confirmé mécanique automobile / technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels (fiche A.9.1).
- Transversale :
 - Voir Panorama

TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE AUTOMOBILE **TECHNICIEN CONFIRMÉ MÉCANIQUE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS**

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien confirmé mécanique automobile
 Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de toutes activités de maintenance préventive et corrective :

Cas du VP :

. portant sur ensembles mécaniques du véhicule

Cas du VUI :

. portant sur ensembles mécaniques et équipements

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Diagnostic / dépose-pose / contrôle d'ensembles mécaniques ;
- Réparation et réfection des moteurs thermiques, des organes de transmission (boîtes de vitesse, différentiels...);
- Contrôle et réglage des trains roulants ;
- Maintenance des circuits de climatisation sous réserve d'attestation d'aptitude ;
- Pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :

- L'établissement de diagnostics ;
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- . mise à jour et classement de la documentation technique,
- . planification de l'intervention,
- . agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- . application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance

- . conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- . établissement de tout document d'atelier utile,
- . établissement de devis, d'O.R...

C - Particularités VUI :

- Interventions sur systèmes pneumatiques et hydrauliques assurant la conduite / le confort et la sécurité des véhicules (freinage, suspension, direction, assistance...),
- Diagnostic, maintenance et réfection d'équipements spécifiques.

D - Particularités liées à l'installation d'un kit de retrofit :

- *Installation du kit de retrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation...),*
- *Contrôle visuel de l'installation réalisée,*

Les activités d'installation d'un kit de retrofit sont réalisées hors tension.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Diagnostic et interventions sur systèmes électriques et électroniques du véhicule,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Dépannage ou remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas, VP ou VUI),
- Interventions sur véhicules électriques, hybrides et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Remise en état complet mécanique et électrique.

Cas du VUI :

- . identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule :
- . réalisation des interventions.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelons majorés accessibles : 10 / 11
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
 - . CQP technicien confirmé mécanique automobile,
 - . CQP technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (fiche A.12.2),
 - . conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier (fiche A.20.1).
- Transversale :
Voir Panorama

TECHNICIEN ÉLECTRICIEN ÉLECTRONICIEN AUTOMOBILE
TECHNICIEN CONFIRMÉ VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN CONFIRMÉ MOTOCYCLES

1/ Dénominations de la qualification (selon le cas) :

Technicien électricien-électronicien automobile
 Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels
 Technicien confirmé motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

- . les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :

- . les moteurs thermiques et équipements périphériques,
- . l'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

3/ Contenu de la qualification :**A - Activités techniques :**

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules intégrant éventuellement des interventions réglementées, portant sur :
 - . moteurs thermiques et équipements périphériques,
 - . ensembles mécaniques,
 - . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures ou l'identification de démarches se rapportant à :

- L'établissement de diagnostics ;
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation des grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :**B.1 - Organisation de la maintenance :**

- mise à jour et classement de la documentation technique,
- planification de l'intervention,
- agencement et entretien du poste de travail /de l'outillage,
- application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- établissement de tout document d'atelier utile,
- établissement de devis, d'O.R...

C - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements.

D - Particularités motocycles :

- Assemblage, réglage, contrôle et essai de motocycles neufs visant la préparation à la route,
- Réfection des V.O. / réalisation d'essais,
- Réfection d'ensembles ou d'organes mécaniques,
- Contrôle et intervention sur partie cycle.

E - Particularités liées à l'installation d'un kit de retrofit :

- *Installation du kit de retrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation...),*
 - *Contrôle visuel de l'installation réalisée,*
- Les activités d'installation d'un kit de retrofit sont réalisées hors tension.*

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules,
- Dépannage et remorquage, ponctuellement, de véhicules (selon le cas : VP ou VUI),
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement nécessitant une habilitation (exemple : limiteur de vitesse dans le cas des véhicules industriels),
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,

Cas des VUI :

- . interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...), (autobus / autocar),
- . identification des modes opératoires relatifs à la pose d'équipements spécifiques (hayons / groupes hydrauliques...), et à l'aménagement du véhicule,
- . réalisation des interventions.

Secteur motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelons majorés accessibles : 10 / 11
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VI ou motorcycle, selon le cas) :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles (selon le cas), préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue,
 - . CQP technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 37013),
 - . CQP technicien motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36606),
 - . CQP technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . technicien expert après-vente automobile / technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels / technicien expert après-vente motocycles (fiche A.12.2),
 - . conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
 - . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2).
- Transversale :
Voir Panorama

MÉCANICIEN RÉPARATEUR DE VÉHICULES ANCIENS ET HISTORIQUES

1/ Dénomination de la qualification :

Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des opérations liées à l'entretien, la maintenance et la restauration des éléments mécaniques de tout type de véhicule ancien et historique.

Ces opérations requièrent la maîtrise des anciennes technologies, la capacité à identifier des méthodes et outils adaptés à ces anciennes technologies et la maîtrise de la métrologie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Démontage et remontage de l'ensemble des éléments constitutifs du véhicule en identifiant les produits potentiellement dangereux,
- Toute activité de contrôle, d'entretien et de remise en état d'origine des pièces,
- Toute activité de maintenance, de mise au point et de restauration sur :
 - . Les moteurs thermiques, boîtes et ponts,
 - . Les ensembles mécaniques et les éléments de liaison au sol,
 - . Les systèmes électriques et les équipements périphériques (systèmes électroniques, pneumatiques, hydrauliques, de sécurité et de confort, ...)
- Toute activité de diagnostic, de contrôles, réglages et essais, même en l'absence de documentation technique (sous contrôle hiérarchique).

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Utilisation de la documentation technique d'époque,
- Agencement et entretien du poste de travail/de l'outillage,
- Classement et organisation des pièces et des organes constitutifs du véhicule,
- Application des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Établissement de tout document d'atelier utile.

C - Particularités liées à l'activité de *rétrofit* :

- *Installation du kit de rétrofit et des pièces permettant l'adaptation des systèmes du véhicule thermique au kit (freinage, climatisation...).*

Les activités d'installation d'un kit de rétrofit sont réalisées hors tension.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à la recherche documentaire technique d'époque et à la recherche de pièces.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelons majorés accessibles : 10 / 11
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention de la certification suivante :
 - . CQP Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale :
Voir Panorama

TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE AUTOMOBILE
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE VÉHICULES UTILITAIRES ET INDUSTRIELS
TECHNICIEN EXPERT APRÈS-VENTE MOTOCYCLES

1/ Dénomination de la qualification :

Technicien expert après-vente automobile
 Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels
 Technicien expert après-vente motocycles

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'activités de maintenance portant sur :

Cas des véhicules utilitaires et industriels :

- les véhicules industriels et leurs équipements

Cas du VP et du motocycle :

- Les moteurs thermiques et équipements périphériques,
 - L'ensemble des systèmes de conduite, confort et sécurité des véhicules.

Le titulaire de la qualification assure la fonction de référent technique du service après-vente ; à ce titre, il effectue une mission d'appui et de formation technique.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Toutes activités de maintenance préventive et corrective des véhicules, portant sur :
 - . moteurs thermiques et équipements périphériques,
 - . ensembles mécaniques,
 - . systèmes électriques / électroniques / pneumatiques / hydrauliques et optiques assurant la conduite, le confort et la sécurité du véhicule.
- Pose d'accessoires sur véhicules.

Les opérations de maintenance mentionnées ci-dessus requièrent la maîtrise des procédures et l'identification de démarches se rapportant à :

- L'établissement de diagnostics,
- La mise en œuvre de contrôles, de réglages et d'essais.

Elles supposent également la capacité d'interprétation de grandeurs physiques ainsi que la maîtrise de l'utilisation des équipements et des modes de diagnostic et de contrôle, y compris à distance.

B - Organisation et gestion de la maintenance :

B.1 - Organisation de la maintenance :

- En relation avec les services du constructeur et/ou de l'équipementier : réception / transmission d'informations à caractère technique,
- Mise à jour et classement de la documentation technique,
- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de la maintenance :

- Conseils techniques et d'utilisation auprès de la clientèle,
- Établissement de tout document d'atelier utile,
- Établissement de devis, d'OR...,
- Participation ponctuelle, en relais du réceptionnaire, aux opérations d'accueil clientèle et de restitution des véhicules.

B.3 - Fonction formation technique :

- Réalisation d'actions de formation technique à l'attention des collaborateurs du S.A.V.,
- Participation à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Appui technique aux collaborateurs du S.A.V.

C - Particularités :

C.1 - Particularités automobiles :

- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur systèmes GPL ou GNV ou sur équipement nécessitant une habilitation.

C.2 - Particularités véhicules utilitaires et industriels :

- Identification des processus de maintenance préventive,
- Maintenance et réparation d'organes / d'équipements,
- Interventions sur véhicules électriques et spécifiques ou sur tous systèmes Gaz ou sur équipement, nécessitant une habilitation ou une attestation d'aptitude (exemple : limiteur de vitesse),
- Interventions portant sur systèmes de confort et d'agrément et sur systèmes électroniques et hydrauliques des dispositifs connexes au véhicule (portières, billetterie, outils de communication...) : autobus / autocar.

C.3 - Particularités motocycles :

- Accueil clientèle et restitution des véhicules,
- Contrôle et interventions sur partie cycle,
- Affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

Un seul échelon étant attribué à cette qualification, toute progression se traduit par une nouvelle qualification de classement supérieur.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu de la qualification : 12

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile (VP ou VUI selon le cas) :
 - . Bac professionnel maintenance des véhicules (option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles, selon le cas), complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36886),
 - . ~~EQP~~ **Titre à finalité professionnelle** technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37071),
 - . Titre à finalité professionnelle technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . conseiller client après-vente / chef d'équipe atelier / chef d'équipe motocycles (fiche A.20.1),
 - . agent de maîtrise atelier (fiche A.20.2),
 - . gestionnaire d'atelier / contremaître d'atelier (fiche A.23.1).

DÉBOSSELEUR SANS PEINTURE

1/ Dénomination de la qualification :

Débosseleur sans peinture

2/ Objet de la qualification :

Réalisation d'interventions d'entretien et de réparation rapide de carrosserie sans peinture selon les techniques du débosselage sans peinture (en autonomie dans l'entreprise ou sur sites clients).

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Démontage et montage des éléments amovibles nécessaires aux interventions,
- Réalisation de tous types d'interventions selon les techniques du débosselage sans peinture.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Planification de l'intervention,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des mesures de sécurité et des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Établissement de tout document utile,
- Appui technique aux salariés de l'atelier,
- Conseils auprès de la clientèle.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Participation à des démarches commerciales (prospection, proposition de forfaits, démonstration...),
- Réalisation d'activités complémentaires de rénovation VO.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- Échelons majorés accessibles : 7 / 8
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . CQP débosseleur sans peinture spécialiste, obtenu avant le 01/01/2025,
 - . CQP débosseleur sans peinture (**enregistré au RNCP sous le n° 39201**), obtenu à partir du 01/01/2025,
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Transversale :
Voir Panorama

PEINTRE CONFIRMÉ

1/ Dénomination de la qualification :

Peintre confirmé

2/ Objet de la qualification :

Réalisation de l'ensemble des interventions spécifiques de peinture, comprenant les activités de colorimétrie.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Protection et traitements de surfaces,
- Masticage / ponçage / marouflage / apprêtage,
- Réfection de surface des éléments composites (granulométrie),
- Réalisation de l'ensemble des activités peinture : détermination de la teinte à appliquer / réalisation de la teinte / application des sous-couches et des couches de finition.

B - Organisation et gestion de l'intervention :

B.1 - Organisation de l'intervention :

- Planification de l'intervention,
- Utilisation de la documentation technique,
- Agencement et entretien du poste de travail / de l'outillage,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

B.2 - Gestion de l'intervention :

- Gestion du stock de produits peinture.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Personnalisation des véhicules,
- Appui technique aux salariés de l'atelier / tutorat de jeunes en formation alternée,
- Établissement de tous documents d'atelier utiles,
- Conseils d'utilisation à la clientèle,
- Mise à jour et classement de la documentation technique.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 9
- Échelons majorés accessibles : 10 / 11
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la peinture :
 - . Bac professionnel réparation des carrosseries, préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
 - . Bac professionnel carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023), préparé en alternance sous contrat de travail ou formation continue,
 - . CQP peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° ~~36452~~ **39634**),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . carrossier-peintre (fiche B.12.1)
- Transversale :
 - Voir Panorama

TÉLÉCONSEILLER PIÈCES DE RECHANGE ET ACCESSOIRES

1/ Dénomination de la qualification :

Téléconseiller P.R.A.

2/ Objet de la qualification :

Le téléconseiller P.R.A. assure, à distance, les activités de commercialisation des pièces de rechange, accessoires et produits.
L'activité est axée sur l'accueil multicanal et le conseil technique du prospect /client.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités techniques :

- Conseils techniques portant sur le choix / l'utilisation / le montage de pièces de rechange, accessoires, et produits,
- Recherche de références,
- Recherche de solutions techniques ou alternatives en cas de rupture de stock.

B - Activités de commercialisation de pièces de rechange, accessoires et produits :

- Accueil et prise en charge des demandes multicanales des prospects et clients,
- Élaboration de devis,
- Prise de commandes et transfert dans le système informatique pour lancer la préparation,
- Réalisation de ventes additionnelles et de ventes complémentaires pour fournir au client l'ensemble des pièces nécessaires à l'intervention à réaliser,
- Prospection téléphonique (campagne d'appels sortants pour promouvoir les pièces de rechange, accessoires et produits, et fidéliser la clientèle).

C - Activités relatives à la gestion de la commercialisation :

- Gestion administrative des activités de commercialisation,
- Renseignement et mise à jour de la base de données clients / prospects,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues),
- Suivi de la satisfaction de la clientèle,
- Utilisation de la documentation technique et commerciale sur tout type de support,
- Application des procédures qualité, des procédures constructeurs et des règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Préparation des commandes de pièces.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- Échelons majorés accessibles : 7 / 8
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la vente :
 - . CAP équipier polyvalent du commerce, complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
 - . **CQP téléconseiller pièces de rechange et accessoires,**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . magasinier-vendeur confirmé P.R.A. / conseiller de vente confirmé P.R.A. / vendeur boutique confirmé P.R.A. (fiche D.9.1)
 - . vendeur itinérant P.R.A. (fiche D.9.2)
- Transversale :
 - . téléconseiller VL / téléconseiller VUI (fiche CC.6.2)
 - . conseiller produits (fiche CC.6.1)

Voir Panorama

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION

1/ Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location

2/ Objet de la qualification :

L'agent d'opérations location réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

- Accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone...),
- Conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- Vente de produits et services,
- Livraison et reprise des véhicules,
- Facturation / encaissement,
- Vérification du véhicule (départ et retour).

B - Activités de gestion administrative :

- Établissement et suivi des contrats de location,
- Enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- Classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Établissement de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...).

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 3
- Échelons majorés accessibles : 4 / 5
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes correspondant à l'objet de la qualification :
 - . CAP,
 - . ~~CQP agent de comptoir en location de véhicules,~~
 - . CQP **agent d'opérations location de véhicules,**
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . agent d'opérations location spécialiste (fiche J.6.1)
 - . coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
- Transversale :
 - Voir Panorama

AGENT D'OPÉRATIONS LOCATION SPÉCIALISTE

1/ Dénomination de la qualification :

Agent d'opérations location spécialiste

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification réalise les activités visant la location de véhicules auprès de la clientèle, dans un contexte qui peut l'amener, le cas échéant, à exercer son activité avec une autonomie accrue par rapport à l'agent d'opérations location, notamment dans les stations de taille réduite éloignées d'une structure plus importante ou dans des contextes où l'entité de location est annexe à une activité principale autre.

L'activité de l'agent d'opération location spécialiste s'exerce, de façon autonome dans le cadre de procédures définies, et sous contrôle du chef d'agence.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités de service :

Activités concourant à la location de véhicules :

- Accueil de la clientèle (au comptoir / par téléphone...),
- Conseil portant sur les produits et services proposés par l'entreprise,
- Vente de produits et services,
- Livraison et reprise des véhicules,
- Facturation / encaissement,
- Vérification du véhicule (départ et retour),
- Appui aux collaborateurs,
- Contribution à l'approvisionnement de la station en véhicules,
- Planification et suivi des menues réparations sur véhicules,
- Organisation de l'activité de préparation.

B - Activités de gestion administrative :

- Établissement et suivi des contrats de location,
- Enregistrement / modification ou annulation des réservations,
- Établissement, transmission et classement de tous documents internes, administratifs et comptables,
- Classement et mise à jour de la documentation professionnelle,
- Application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Production de tableaux de bord / de rapports d'activité (suivi des mouvements de voiture, état du parc...)

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Gestion des litiges,
- Prospection commerciale,
- Gestion ponctuelle de contacts avec l'administration.

5/ Classement :

- Échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 6
- Échelons majorés accessibles : 7 / 8
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par obtention d'une des certifications suivantes, correspondant à l'objet de la qualification :
 - . CAP complété par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités figurant au paragraphe 3,
 - . Bac professionnel métiers du commerce et de la vente, préparé sous statut scolaire,
 - . ~~CQP agent d'opérations location (enregistré au RNCP sous le numéro 37441),~~
 - . CQP **agent technico-commercial en location de véhicules** (enregistré au RNCP sous le n° **39770**),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . coordinateur préparation de véhicules de location (fiche J.17.1)
 - . chef de groupe opérationnel (fiche J.20.1)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

FORMATEUR D'ENSEIGNANTS

1/ Dénomination de la qualification :

Formateur d'enseignants

2/ Objet de la qualification :

Le formateur d'enseignants prépare et anime les formations menant à la qualification d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. Il assure également la conception et l'animation de dispositifs de sensibilisation et des missions de formation et de sensibilisation sur les nouvelles mobilités.

En parallèle de son activité de formateur, il assure également l'accompagnement des enseignants de la conduite et de la sécurité routière sur les aspects pédagogiques.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

- Recrutement, évaluation et positionnement des candidats,
- Réalisation d'actions de formation des conducteurs, en conformité avec le référentiel réglementaire en vigueur,
- Préparation et mise en œuvre des formations destinées aux candidats à l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière selon les dispositions réglementaires en vigueur,
 - . réalisation de l'ensemble des séquences, théoriques et pratiques,
 - . évaluation qualitative des actions dispensées,
- Animation et co-animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière,
- Conception et animation d'actions de formation et de sensibilisation sur les nouvelles mobilités.

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Coordination de l'activité des enseignants de la conduite et de la sécurité routière,
- Gestion de l'ensemble des moyens logistiques, administratifs et humains nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité,
- Création ou actualisation, classement de la documentation pédagogique,
- Organisation et suivi des stages effectués dans le cadre des formations à l'enseignement de la conduite,
- Contribution à la définition et à la mise en application des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise,
- Établissement, actualisation, transmission et classement de tous documents utiles,
- Veille sectorielle, pédagogique et réglementaire.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Préparation aux mentions "deux roues" et "groupe lourd",
- Coordination et/ou animation d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC),
- Animation de stages de récupération de points.

5/ Classement :

- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 23
- Échelons majorés accessibles : 24 / 25
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . Par obtention du titre à finalité professionnelle Formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières (enregistré au RNCP sous le n° **35734-39726**) et de l'autorisation administrative d'enseigner sous réserve de réaliser uniquement les activités citées au paragraphe 3,
 - . BAFM, ou BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route, ou Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières (fiche K.C.I.1)
- Transversale :
Voir Panorama

FORMATEUR AUX MÉTIERS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRES

1/ Dénomination de la qualification :

Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure la formation aux métiers de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en formation initiale et continue.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques :

- Recrutement, évaluation et positionnement des candidats,
- Ingénierie pédagogique des formations initiale et continue destinées aux professionnels de l'enseignement de la conduite et de la sécurité routière en conformité avec le référentiel en vigueur :
 - . analyse du public cible,
 - . scénarisation pédagogique,
 - . production du contenu, élaboration des supports pédagogiques,
 - . animation de la formation,
 - . évaluation des acquis et de la production des apprenants,
 - . évaluation qualitative et régulation des actions dispensées,
- Appui méthodologique et pédagogique aux intervenants dans une situation de formation à la conduite ou à la sensibilisation à la sécurité routière,
- Animation et co-animation de stages de sensibilisation à la sécurité routière,
- Conception et animation d'actions de formation et de sensibilisation sur les nouvelles mobilités,
- Conception et animation d'actions de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'Unité(s) d'Enseignement de la Sécurité Routière et de la Conduite (RUESRC).

B - Activités de gestion et d'organisation :

- Participation à la gestion de la relation client et prescripteurs,
- Coordination de l'activité des intervenants dans les actions de formation initiale et continue,
- Gestion de l'ensemble des moyens logistiques, administratifs et humains nécessaires à l'exercice et à la sécurité de l'activité,
- Création ou actualisation, classement de la documentation pédagogique et veille réglementaire et pédagogique,
- Participation à la réponse à appels d'offres publics ou privés,
- Respect des procédures qualité et de sécurité en vigueur dans l'entreprise et participation à leur mise en œuvre,
- Participation à la construction et au suivi d'un réseau de professionnel autour de la sécurité routière.

4/ Classement :

Cadre niveau I, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5/ Degrés de progression :

- Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d). Un accroissement des compétences peut notamment découler des activités en lien avec l'ingénierie pédagogique de la formation correspondant aux véhicules de la catégorie B96 et BE, l'ingénierie pédagogique de la formation des CCS "deux roues" et "groupe lourd", et la coordination d'action de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'Unité(s) d'Enseignement de la Sécurité Routière et de la Conduite (RUESRC).

6/ Modes d'accès à la qualification :

Titre à finalité professionnelle Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (enregistré au RNCP sous le n° ~~25734~~ **39726**) et autorisation administrative d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . Directeur pédagogique (fiche K.C.II.1)
 - . Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (fiche K.C.II.2)
- Transversale :
 - . Voir Panorama

DIRECTEUR PÉDAGOGIQUE

1/ Dénomination de la qualification :

Directeur pédagogique

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure l'encadrement du personnel enseignant d'un ou plusieurs centres de formation ou, le cas échéant, d'un ou plusieurs établissements d'enseignement de la conduite. Il pilote l'évolution du catalogue de formation du centre, la conception et l'amélioration continue des dispositifs de formation et de sensibilisation et s'assure de disposer des moyens adaptés à leur déploiement.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités pédagogiques relatives au développement, à l'encadrement des formations et des actions de sensibilisation :

- Développement du catalogue de formation d'un ou plusieurs centres de formation ou unité(s) d'enseignement :
 - . création ou actualisation de programmes,
 - . coordination de la production de contenus de formation,
 - . pilotage et évaluation de la qualité pédagogique de dispositifs de formation,
- Animation de formations spécifiques et réalisation de toutes missions d'éducation à la sécurité routière,
- Conception et animation d'actions de formation et de sensibilisation sur les nouvelles mobilités,
- Coordination de l'activité des enseignants, des coordinateurs, des formateurs d'enseignants et des formateurs aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières :
 - . appui méthodologique et pédagogique,
 - . tutorat des formateurs d'enseignants et des formateurs aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières,
- Contrôle de conformité des formations dispensées au regard des exigences réglementaires et qualité des formations,
- Veille pédagogique, sectorielle et réglementaire.

B - Activités de gestion et d'organisation d'un ou plusieurs centres de formation ou unité(s) d'enseignement :

- Définition et suivi du plan de développement de compétences de collaborateurs,
- Gestion du parcours d'intégration des collaborateurs,
- Traitement des situations conflictuelles,
- Pilotage de l'organisation logistique, administrative et humaine nécessaire à l'exercice et à la sécurité des activités de formation,
- Participation aux réponses aux appels d'offres issus des marchés publics et privés,
- Construction et animation d'un réseau de professionnels autour de la sécurité routière,
- Recrutement des nouveaux enseignants, coordinateurs, formateurs d'enseignants et formateurs aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières,
- Suivi administratif des formations conformément aux exigences des prescripteurs et de la réglementation en vigueur,
- Organisation, actualisation et classement de la documentation pédagogique et réglementaire,
- Contribution à la définition et mise en application des procédures qualité en vigueur dans l'entreprise,
- Etablissement, actualisation, transmission et classement de tous documents utiles.

4/ Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5/ Degrés de progression :

- Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d). Un accroissement des compétences peut notamment découler de la coordination et/ou de l'animation d'actions de formation visant l'obtention du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (RUESRC), ou de l'animation de stages de récupération de points.

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Par obtention d'une des certifications suivantes :
 - . Titre à finalité professionnelle Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (enregistré au RNCP sous le n° **35734-39726**),
 - . BAFM,
 - . Titre Professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière,
 - . BEPECASER obtenu avant le 31 décembre 2016 ou l'un des titres et diplômes mentionnés au point III de l'article R. 212-3 du code de la route,
 - . Et de l'autorisation administrative d'enseigner.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . cadre - niveau III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :

RESPONSABLE D'UNITÉ(S) D'ENSEIGNEMENT DE LA SÉCURITÉ ROUTIÈRE ET DE LA CONDUITE

1/ Dénomination de la qualification :

Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure des activités d'encadrement, de gestion et d'organisation d'une ou de plusieurs unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite. Il contribue au développement commercial d'une ou plusieurs unité(s) d'enseignement.

3/ Contenu de la qualification :

A - Activités relatives au management d'une ou plusieurs unité(s) d'enseignement

- Encadrement des collaborateurs
- Recrutement des collaborateurs
- Définition et suivi de l'activité des collaborateurs (entretiens annuels et professionnels...),
- Suivi du plan de développement des compétences des collaborateurs,
- Traitement des situations conflictuelles,
- Appui aux collaborateurs pour la réalisation de leurs activités,
- Détermination et suivi des objectifs individuels et collectifs,
- Planification et mise en œuvre d'un projet de conduite du changement.

Le responsable d'unité(s) d'enseignement s'assure de l'application de la législation et de la réglementation en matière d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité.

B - Activités relatives à la gestion et à l'organisation d'une ou plusieurs unité(s) d'enseignement

- Pilotage et suivi de l'activité : élaboration, analyse et suivi des tableaux de bord / détermination d'actions correctives,
- Elaboration et suivi du budget,
- Établissement et suivi des relations avec les fournisseurs,
- Gestion des relations avec les différents prescripteurs / financeurs...
- Application de la législation et de la réglementation en matière : d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite, de droit du travail, d'hygiène et de sécurité,
- Contrôle de conformité des formations du centre,
- Définition et application des procédures qualité en vigueur dans l'unité,
- Définition et encadrement de l'ensemble des activités administratives et commerciales de l'unité,
- Veille et mise à jour de la documentation professionnelle et réglementaire.

C - Activités commerciales

- Définition des modalités de développement commercial de l'unité,
- Adaptation de l'offre de formation au marché de l'unité d'enseignement,
- Réponse aux appels d'offres issus des marchés publics et privés,
- Élaboration et mise en œuvre d'actions promotionnelles,
- Établissement des relations avec la clientèle : accueil, suivi et fidélisation,
- Elaboration, pilotage et suivi des démarches qualité visant la satisfaction client,
- Mise en œuvre des contrats : il pilote l'élaboration, présente et négocie une offre de formation, et le cas échéant, conclut en tenant compte d'un cahier des charges et en respectant la réglementation en vigueur,
- Gestion des réclamations et de litiges éventuels.

4/ Classement :

Cadre niveau II, sur degré A, B ou C selon l'importance de la responsabilité, de l'autonomie, de l'expérience et de l'autorité qui sont reconnues au cadre dans l'exercice de sa qualification.

5/ Degrés de progression :

Les trois degrés A, B et C doivent normalement permettre une progression dans les conditions indiquées à l'article 5-02 d).

6/ Modes d'accès à la qualification :

- Soit par l'obtention :
 - d'un diplôme d'Etat ou d'un titre ou diplôme visé ou homologué de l'enseignement supérieur ou technologique d'un niveau égal ou supérieur au niveau III sanctionnant une formation juridique, économique, comptable ou commerciale ou d'un diplôme étranger d'un niveau comparable (conformément à l'article R213-2 du code de la route),
 - du CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite de la branche professionnelle des services de l'automobile (enregistré au RNCP sous le n° **35279 39740**),
- Soit, pour les personnes ayant acquis leurs qualifications dans un autre Etat membre de l'Union européenne ou dans un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, en satisfaisant aux conditions définies à l'article R. 213-2-1 du code de la route.

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
Cadre - niveau III, sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise.
- Transversale :
Voir Panorama

RESPONSABLE D'EXPLOITATION DE STATIONNEMENT

1/ Dénomination de la qualification :

Responsable d'exploitation de stationnement

2/ Objet de la qualification :

Le titulaire de la qualification assure la responsabilité de l'exploitation d'un ou de plusieurs sites de stationnement.

3/ Contenu de la qualification :

Le responsable d'exploitation de stationnement s'assure de l'application des règles, normes et procédures qui régissent l'activité. Il s'assure également de l'application des démarches qualité, des règles de droit du travail, d'hygiène et de sécurité des biens et des personnes.

A - Activités commerciales :

- Accueil, information et assistance à la clientèle,
- Contribution à la mise en œuvre d'actions commerciales,
- Réalisation des encaissements,
- Réalisation des abonnements et forfaits,
- Traitement des réclamations (dans le cadre de directives reçues).

B - Activités relatives à l'exploitation :

- Organisation, contrôle et participation à l'ensemble des activités nécessaires à l'exploitation,
- Suivi de la maintenance des équipements, établissement des plannings des travaux d'entretien et de nettoyage,
- Responsabilité de l'organisation de la collecte,
- Établissement de tableaux de bord relatifs à l'activité,
- Réalisation et/ou encadrement de l'ensemble des activités administratives et comptables,
- Établissement / transmission et classement de tous documents à caractère administratif et commercial,
- Application des règles, procédures de sécurité et de qualité en vigueur dans l'entreprise.

C - Activités de gestion, d'organisation et de management :

- Encadrement du personnel de l'exploitation,
- Appui technique aux collaborateurs / tutorat de jeunes en formation alternées,
- Participation au recrutement / à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

4/ Extensions possibles dans la qualification :

- Définies par l'entreprise en fonction des caractéristiques de son activité et de son mode d'organisation du travail.

5/ Classement :

- Maîtrise - échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20
- Échelons majorés accessibles : 21 / 22
 - . en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4,
 - . en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d) de la convention collective).

6/ Modes d'accès à la qualification (*liste modifiée*) :

- Soit par obtention de la certification suivante :
 - . CQP responsable d'exploitation de stationnement (~~enregistré au RNCP sous le n° 35868~~),
- Soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7/ Possibilités d'évolution professionnelle :

- Verticale :
 - . gestionnaire (fiche Z.23.1), sous appellation d'emploi spécifique à l'entreprise
- Transversale :
 - . Voir Panorama

RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE – 1^{er} semestre 2025

Les modifications apportées à ce document par rapport à l'édition précédente sont indiquées en italique gras.

SÉRIE 1

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 3, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.

CAP : Maintenance des véhicules

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

CAP : Réparation des carrosseries

CAP : Carrossier automobile (à partir de la rentrée 2023)
(Remplace le CAP Réparation des carrosseries)

CAP : Peinture en carrosserie

CAP : Peintre automobile (à partir de la rentrée 2023)
(Remplace le CAP Peinture en carrosserie)

CAP : Équipier polyvalent du commerce

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Peintre en carrosserie

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Carrossier réparateur

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien réparateur de véhicules industriels
(Précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) réparateur(trice) de véhicules industriels)

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien de maintenance automobile
(Précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) de maintenance automobile)

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien automobile
(Précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Mécanicien(ne) automobile)

Titre à finalité professionnelle : Mécanicien cycles (enregistré au RNCP sous le n° 37007)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Mécanicien cycles (enregistré au RNCP sous le n° 34346))

CQP : Opérateur service rapide

CQP : Mécanicien de maintenance automobile (*enregistré au RNCP sous le n° 39727*)
(Précédemment : *CQP Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36994)*)

CQP : Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36994)
(Précédemment : *CQP Mécanicien de maintenance automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34334)*)

CQP : Mécanicien de maintenance motocycles

CQP : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels

CQP : Mécanicien collision

CQP : Préparateur en peinture
(Précédemment : CQP Peintre préparateur)

CQP : Magasinier

CQP : Opérateur préparation véhicules

CQP : Opérateur station-service

CQP : Dépanneur-remorqueur VL (enregistré au RNCP sous le n° 38263)

CQP : Démonteur-dépollueur automobile
(Précédemment : CQP Démonteur automobile)

CQP : *Agent d'opérations location de véhicules*
(Précédemment : *CQP Agent de comptoir en location de véhicules*)

CQP : *Agent de comptoir en location de véhicules*
(Précédemment : CQP Agent d'opérations location)

CQP : Agent d'exploitation de stationnement

CQP : Mécanicien de maintenance véhicules utilitaires et industriels

CQP : Opérateur vitrage (enregistré au RNCP sous le n° 36223)
(Précédemment : CQP Opérateur vitrage (enregistré au RNCP sous le n°34265))

CQP : Débosseleur sans peinture, obtenu avant le 01/01/2025

CQP : Opérateur en débosselage sans peinture, obtenu à partir du 01/01/2025
(Précédemment : CQP Débosseleur sans peinture, obtenu avant le 01/01/2025)

CQP : Agent technique location longue durée

CQP : Opérateur de vérification des dispositifs embarqués (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage, taximètre)

CQP : Préparateur en carrosserie

SÉRIE 2

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 6, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 2 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 6 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Mention complémentaire au CAP : Réalisation de circuits oléohydrauliques et pneumatiques

Bac professionnel : Maintenance des véhicules

Préparé sous statut scolaire

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

Bac professionnel : Réparation des carrosseries

Préparé sous statut scolaire

Bac professionnel : Carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023)

Préparé sous statut scolaire

(Remplace le Bac pro Réparation des carrosseries)

Bac professionnel : Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023)

Préparé sous statut scolaire

(Remplace le Bac pro Gestion – administration)

Bac professionnel : Métiers de l'accueil

Préparé sous statut scolaire

(Précédemment : Bac professionnel Accueil – relations clients et usagers / Préparé sous statut scolaire)

Bac professionnel : Métiers du commerce et de la vente

Préparé sous statut scolaire

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien électromécanicien automobile

(Précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Technicien(ne) électromécanicien(ne) automobile)

Titre à finalité professionnelle : Mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36887)

(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Mécanicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34320))

CQP : Démoniteur automobile

(Précédemment : CQP Démoniteur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34347, jusqu'au 16/12/2022))

CQP : Opérateur spécialiste service rapide

CQP : Mécanicien spécialiste motocycles

CQP : Tôlier spécialiste

CQP : Peintre spécialiste

CQP : Magasinier-vendeur pièces de rechange et accessoires

(Précédemment : CQP Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou Magasinier-vendeur P.R.A. ou Vendeur boutique P.R.A.)

CQP : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels, agricoles et génie civil (enregistré au RNCP sous le n° 39847)

(Précédemment : CQP Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels, agricoles et génie civil (enregistré au RNCP sous le n° 37186))

~~**CQP : Opérateur maintenance pneumatiques véhicules industriels, agricoles et génie civil (enregistré au RNCP sous le n° 37186)**~~

(Précédemment : CQP Opérateur spécialiste maintenance pneumatiques véhicules industriels)

CQP : Dépanneur-remorqueur PL

CQP : Mécanicien spécialiste cycles

CQP : Rénovateur véhicules d'occasion

CQP : Agent technico-commercial en location de véhicules (enregistré au RNCP sous le n° 39770)

(Précédemment : CQP Agent d'opérations location (enregistré au RNCP sous le n° 37441))

~~**CQP : Agent d'opérations location (enregistré au RNCP sous le n° 37441)**~~

(Précédemment : CQP Agent d'opérations location spécialiste)

CQP : Vendeur motocycles

CQP : Opérateur de stationnement

CQP : Mécanicien véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37134)

(Précédemment : CQP Mécanicien spécialiste véhicules utilitaires et industriels)

CQP : Électricien spécialiste véhicules utilitaires et industriels

CQP : Conseiller en livraison de véhicules

CQP : Électricien spécialiste automobile

CQP : Opérateur spécialiste station-service

CQP : Débosseleur sans peinture spécialiste, obtenu avant le 01/01/2025

CQP : Débosseleur sans peinture (enregistré au RNCP sous le n° 39201), obtenu à partir du 01/01/2025

(Précédemment : CQP Débosseleur sans peinture spécialiste, obtenu avant le 01/01/2025)

CQP : Opérateur vitrage spécialiste

CQP : Vendeur-conseil magasin des services multimarques de l'après-vente automobile

CQP : Mécanicien des services multimarques de l'après-vente automobile

CQP : Conseiller produits

CQP : Opérateur de maintenance de batteries de véhicules électriques

CQP : Téléconseiller pièces de rechange et accessoires

SÉRIE 3

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 9, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 3 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 9 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Bac professionnel : Maintenance des véhicules

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

Bac professionnel : Réparation des carrosseries

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Bac professionnel : Carrossier peintre automobile (à partir de la rentrée 2023)

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

(Remplace le Bac pro Réparation des carrosseries)

Bac professionnel : Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités (à partir de la rentrée 2023)

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

(Remplace le Bac pro Gestion – administration)

Bac professionnel : Métiers de l'accueil

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

(Précédemment : Bac professionnel Accueil – relations clients et usagers / Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue)

Bac professionnel : Métiers du commerce et de la vente

Préparé en alternance sous contrat de travail ou en formation continue

Titre Professionnel : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière

Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi : Contrôleur technique de véhicules légers

(Précédemment : Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi Contrôleur technique automobile de véhicule léger)

Titre à finalité professionnelle : Conseiller technique cycles (enregistré au RNCP sous le n° 36721)

(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Conseiller technique cycles (enregistré au RNCP sous le n° 34197))

Titre à finalité professionnelle : Conseiller de vente pièces de rechange et accessoires (enregistré au RNCP sous le n° 36221)

(Précédemment : CQP Conseiller de vente confirmé pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur confirmé P.R.A. ou vendeur boutique confirmé P.R.A.)

Titre à finalité professionnelle : Vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36990) (en sortie de certification)

CQP : Technicien après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 37013)

(Précédemment : CQP Technicien électricien électronicien automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34321, sous l'intitulé « CQP Technicien après-vente automobile »))

CQP : Technicien motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36606)

(Précédemment : CQP Technicien confirmé motocycles)

CQP : Tôlier confirmé

CQP : Peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° 39634)

(Précédemment : CQP Peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° 36452))

CQP : Peintre en carrosserie (enregistré au RNCP sous le n° 36452)

(Précédemment : CQP Peintre confirmé (enregistré au RNCP sous le n° 36452, sous l'intitulé « CQP Peintre en carrosserie »))

CQP : Vendeur itinérant pièces de rechange et accessoires

CQP : Vendeur

CQP : Démonteur automobile confirmé

CQP : Technicien confirmé mécanique automobile

CQP : Contrôleur technique VL (enregistré au RNCP sous le n° 36915)
(Précédemment : CQP Contrôleur technique VL (enregistré au RNCP sous le n° 34252))

CQP : Contrôleur technique PL

CQP : Technicien confirmé mécanique véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien confirmé véhicules utilitaires et industriels

CQP : Technicien garantie après-vente

CQP : Technicien vitrage
(Précédemment : CQP Opérateur vitrage confirmé (enregistré au RNCP sous le n° 34263, sous l'intitulé « CQP Technicien vitrage »))

CQP : Chargé de clientèle location longue durée

CQP : Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques (**enregistré au RNCP sous le n° 39343**)
(Précédemment : CQP Mécanicien réparateur de véhicules anciens et historiques)

CQP : Vendeur-conseil magasin confirmé des services multimarques de l'après-vente automobile

CQP : Tôlier véhicules anciens et historiques

CQP : Technicien des services multimarques de l'après-vente automobile

CQP : Auxiliaire de gestion des écoles de conduite

CQP : Technicien démonteur de batteries de véhicules électriques

CQP : Technicien de maintenance de batteries de véhicules électriques

SÉRIE 4

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 12, dans les conditions fixées par l'article 3-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 4 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 12 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre Professionnel : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, avec CCS 1 « deux roues »

Titre Professionnel : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, avec CCS 2 « groupe lourd »

(Précédemment : Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, avec CCS 1 « deux roues » ou CCS 2 « groupe lourd »)

Titre à finalité professionnelle : Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36886)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Technicien expert après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34322))

Titre à finalité professionnelle : Carrossier-peintre (enregistré au RNCP sous le n° 36200)
(Précédemment : CQP Carrossier-peintre)

Titre à finalité professionnelle : Technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605)
(Précédemment : CQP Technicien expert après-vente motocycles (enregistré au RNCP sous le n° 36605))

Titre à finalité professionnelle : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37071)
(Précédemment : CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37071))

CQP : Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 37071)
(Précédemment : CQP Technicien expert après-vente véhicules utilitaires et industriels (enregistré au RNCP sous le n° 34367))

CQP : Spécialiste garantie après-vente

CQP : Contrôleur technique confirmé VL

CQP : Contrôleur technique confirmé PL

CQP : Technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques

CQP : Technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile

CQP : Tôlier expert véhicules anciens et historiques

CQP : Conseiller technique expert cycles

CQP : Technicien expert de maintenance de batteries de véhicules électriques

SÉRIE 5

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 17, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la Convention collective.

CQP : Coordinateur préparation de véhicules de location

CQP : Adjoint au responsable d'exploitation de stationnement

SÉRIE 6

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 20, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 6 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 20 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

BTS : Maintenance des véhicules

- option A : voitures particulières
- option B : véhicules de transport routier
- option C : motocycles

BTS : Support à l'action managériale

BTS : Gestion de la PME

BTS : Comptabilité et gestion

(Précédemment : BTS Comptabilité et gestion des organisations)

BTS : Négociation et digitalisation de la relation client

BTS : Management commercial opérationnel

(Précédemment : BTS Management des unités commerciales)

Titre de l'EPCRA : Commercial en automobile

(Précédemment en série 3)

Titre à finalité professionnelle : Vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 36990)

(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Vendeur automobile (enregistré au RNCP sous le n° 34344))

Titre à finalité professionnelle : Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 36885)

(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP sous le n° 35012))

CQP : Vendeur confirmé véhicules utilitaires

CQP : Vendeur confirmé véhicules industriels

CQP : Réceptionnaire après-vente option VUI

(Précédemment : CQP Réceptionnaire après-vente (dont option VUI))

CQP : Réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Chef d'équipe atelier option VL

(Précédemment : CQP Chef d'équipe atelier (dont option VUI))

CQP : Chef d'équipe atelier option VUI
(Précédemment : CQP Chef d'équipe atelier (dont option VUI))

CQP : Chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Chef d'équipe ventes pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef de secteur vente itinérante pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef d'équipe préparation livraison

CQP : Chef de station-service

CQP : Chef d'équipe atelier en démontage recyclage automobile

CQP : Chef de centre de contrôle technique VL

CQP : Chef de centre de contrôle technique PL

CQP : Chef de groupe opérationnel

CQP : Responsable d'exploitation de stationnement (enregistré au RNCP sous le n° 35868)
(Précédemment : **CQP Responsable d'exploitation de stationnement** (enregistré au RNCP sous le n° 35868))

CQP : Responsable d'exploitation de stationnement (enregistré au RNCP sous le n° 35868)

CQP : Chef d'équipe motocycles

CQP : Agent de maîtrise atelier

CQP : Chef d'équipe vitrage ou Chef d'atelier vitrage

CQP : Chef d'atelier cycles

SÉRIE 7

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur l'échelon de référence 23, dans les conditions fixées par l'article 3B-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 7 permettent également à leur titulaire d'accéder à l'échelon 23 dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Titre de l'ESCRA : Gestionnaire d'unité commerciale spécialisée en automobile
(Précédemment en série 6)

CQP : Attaché commercial automobile

CQP : Attaché commercial sociétés

CQP : Attaché commercial véhicules utilitaires

CQP : Attaché commercial véhicules industriels

CQP : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier option VL
(Précédemment : CQP Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont option VUI))

CQP : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier option VUI
(Précédemment : CQP Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier (dont option VUI))

CQP : Gestionnaire d'atelier ou Contremaître d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture

CQP : Gestionnaire pièces de rechange et accessoires

CQP : Chef d'agence(s) de location

CQP : Conseiller commercial location longue durée

CQP : Gestionnaire de magasin cycles

SÉRIE 8

Les certifications visées ci-dessous permettent d'accéder à des qualifications du RNQSA positionnées sur le niveau I A, dans les conditions fixées par l'article 5-02 de la Convention collective.

Certaines certifications inscrites dans une série inférieure à la série 8 permettent également à leur titulaire d'accéder au niveau I A dans les conditions indiquées ci-dessus, si leur obtention a été complétée par une pratique professionnelle permettant d'assurer les activités décrites dans le § 3 « contenu de la qualification » de la fiche correspondant à l'emploi occupé. Cette mention figure alors au § 6 « modes d'accès à la qualification » de la fiche concernée.

Licence, ou certification de niveau équivalent correspondant aux qualifications de branche (niveaux I à IV du R.N.Q.S.A.).

Licence professionnelle : Organisation, Management des Services de l'Automobile (OMSA)

BUT : Techniques de commercialisation (depuis la rentrée 2021)

BUT : Management de la logistique et des transports
(Précédemment : BUT Gestion logistique et transport)

Grade licence – Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)
(Précédemment : DCG)

Titre ingénieur – Ingénieur diplômé du CNAM : spécialité Mécatronique (parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules)
(Précédemment : Diplôme d'ingénieur du CNAM - spécialité Mécatronique, parcours ingénierie des process d'assistance aux véhicules)

Titre de l'ISCAM : Manager commercial de la distribution automobile

B.A.D.G.E. ESSCA : Manager de la distribution et des services automobiles

Titre visé grade de master de l'ESSCA : Majeure E-marketing, mobilités, automobile
(Précédemment : Master de l'ESSCA : Majeure « E-marketing, Mobilités, Automobile »)

Titre à finalité professionnelle : Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (enregistré au RNCP sous le n° 39726)
(Précédemment : Titre à finalité professionnelle Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (enregistré au RNCP sous le n° 35734))

Titre à finalité professionnelle : Formateur aux Métiers de l'Éducation et de la Sécurité Routières (enregistré au RNCP sous le n° 35734)
(Précédemment en série 7)

CQP : Conseiller des ventes automobiles

CQP : Conseiller des ventes sociétés

CQP : Conseiller des ventes véhicules utilitaires

CQP : Conseiller des ventes véhicules industriels

CQP : Responsable technique d'atelier véhicules légers (enregistré au RNCP sous le n° 37038)
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier option VL)

CQP : Responsable technique d'atelier véhicules utilitaires et industriels
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier option VUI)

CQP : Responsable technique d'atelier carrosserie-peinture
(Précédemment : CQP Cadre technique d'atelier option CP)

CQP : Responsable des ventes pièces de rechange et accessoires (enregistré au RNCP sous le n° 37070)
(Précédemment : CQP Cadre technique pièces de rechange et accessoires)

CQP : Chef après-vente option VL
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

CQP : Chef après-vente option VUI
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

CQP : Chef après-vente option CP
(Précédemment : CQP Chef après-vente (dont option VUI))

CQP : Adjoint au chef des ventes

CQP : Chef des ventes

CQP : Chef des ventes pièces de rechange et accessoires

CQP : Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (enregistré au RNCP sous le n° **39740**)
(Précédemment : **CQP Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite** (enregistré au RNCP sous le n° 35279))

CQP : Responsable d'unité(s) d'enseignement de la sécurité routière et de la conduite (enregistré au RNCP sous le n° 35279)

CQP : Responsable de centre(s) de recyclage automobile

CQP : Responsable de station(s)-service

CQP : Chef de centre des services multimarques de l'après-vente automobile

CQP : Responsable de site des services multimarques de l'après-vente automobile (enregistré au RNCP sous le n° 37036)
(Précédemment : CQP Directeur de site des services multimarques de l'après-vente automobile)

CQP : Responsable de magasin cycles

SÉRIE 9 : CERTIFICATS DE COMPÉTENCES DE BRANCHE (CCB)

Cette série liste les CCB complémentaires à des certifications métier des séries 1 à 8. Certaines peuvent être enregistrées au Répertoire spécifique (RS) de France Compétences.

CCB : Réaliser l'entretien et la maintenance d'un véhicule électrique et hybride

CCB : Conseils en électromobilité

CCB : Vente aux sociétés de véhicules neufs ou d'occasion et des services associés

SÉRIE 10 : ANCIENNES CERTIFICATIONS

Les titulaires des anciens diplômes et titres ci-dessous sont classés selon les modalités de la fiche de qualification correspondant à l'emploi occupé, en fonction de la pratique professionnelle qu'ils ont acquise depuis l'obtention de leur certification.

BEPECASER

BEPECASER : Avec mention "groupe lourd" ou "2 roues"

BAFM

Brevet de maîtrise : Carrossier peintre en carrosserie

CQP : Metteur en main de véhicule

CQP : Adjoint au chef des ventes pièces de rechange et accessoires ou Responsable de magasin

Mention complémentaire au CAP : Maintenance des moteurs diesel et de leurs équipements

Mention complémentaire au CAP : Maintenance des systèmes embarqués de l'automobile

Brevet de maîtrise : Réparateur-gestionnaire en maintenance automobile

SIGNIFICATION DES SIGLES

ANFA : Association Nationale pour la Formation Automobile
B.A.D.G.E. : Bilan d'Aptitude Délivré par les Grandes Écoles
BAFM : Brevet d'aptitude à la formation des moniteurs
BEP : Brevet d'Études Professionnelles
BEPECASER : Brevet pour l'exercice de la profession d'enseignant de la conduite automobile et de la sécurité routière. *Le tronc commun du BEPECASER est supprimé à compter du 1^{er} janvier 2017 ; les mentions « groupe lourd » et « deux roues » resteront accessibles jusqu'à fin 2019.*
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
BUT : Bachelor Universitaire de Technologie
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCB : Certificat de Compétences de Branche
CCS 1 : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules motorisés à deux roues en circulation et hors circulation
CCS 2 : Certificat Complémentaire de Spécialisation, qui complète le titre professionnel Enseignant de la Conduite et de la Sécurité Routière, pour animer des actions de formation à la conduite en sécurité des véhicules du groupe lourd en circulation et hors circulation
CNAM : Conservatoire National des Arts et Métiers
CP : Carrosserie-Peinture
CQP : Certificat de Qualification Professionnelle
DCG : Diplôme de comptabilité et de gestion
DUT : Diplôme Universitaire de Technologie
EPCRA : École Professionnelle du Commerce des Réseaux Automobiles
ESCRA : École Supérieure du Commerce des Réseaux Automobiles
ESSCA : École Supérieure des Sciences Commerciales d'Angers
GNFA : Groupement National pour la Formation Automobile
ISCAM : Institut Supérieur de la Communication, des Affaires et du Management
PL : Poids Lourds
PRA : Pièces de Rechange et Accessoires
RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles
RS : Répertoire Spécifique
VL : Véhicules Légers
VUI : Véhicules Utilitaires et Industriels

Accord du 19 décembre 2024
relatif au règlement général de prévoyance (RGP)
et au régime professionnel obligatoire (RPO)

NOR : ASET2451028M

IDCC : 1090

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

FNA ;

U2M ;

Mobilians,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT,

d'autre part,

Vu l'article 1.26.a de la convention collective nationale des services de l'automobile et ses annexes 2.7 intitulée « Règlement général de prévoyance » et 2.8 intitulée « Régime professionnel obligatoire » ;

Vu l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance et ses avenants successifs ;

Vu les orientations prises par le conseil d'administration d'IRP auto prévoyance santé en date du 11 juin 2024 ;

Vu les recommandations de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) ;

Considérant la nécessité d'adapter le régime de prévoyance aux récentes évolutions législatives et conventionnelles et l'opportunité d'y apporter certaines améliorations de fond et de forme,

les organisations conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise à jour du règlement général de prévoyance

Les organisations soussignées conviennent de modifier le règlement général de prévoyance dans les conditions telles que précisées en annexe du présent accord (annexe n° 1).

Cette annexe annule et remplace en toutes ses dispositions l'actuelle annexe 2.7 « Règlement général de prévoyance » de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Article 2 | Actualisation du régime professionnel obligatoire de prévoyance

Les organisations soussignées conviennent de modifier le régime professionnel obligatoire de prévoyance dans les conditions telles que précisées en annexe du présent accord (annexe n° 2).

Cette annexe annule et remplace en toutes ses dispositions l'actuelle annexe 2.8 « Régime professionnel obligatoire » de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Article 3 | Modalités d'application du présent accord

Les organisations soussignées soulignent l'importance des dispositifs de protection sociale mis en place dans la branche et leur mutualisation.

Elles conviennent que le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent accord s'applique conformément à l'article 1.17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les organisations soussignées veillent à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications professionnelles au sein notamment du répertoire national des qualifications professionnelles des services de l'automobile (RNQSA) et du répertoire national des certifications professionnelles des services de l'automobile (RNCSA).

À l'occasion de l'examen semestriel de ces deux répertoires, les critères d'évaluation retenus dans la définition des différents postes de travail sont analysés afin d'identifier et de corriger ceux d'entre eux susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et afin de garantir la prise en compte de l'ensemble des compétences.

Article 5 | Date d'application du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2025 et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 | Demande d'extension

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent accord qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Meudon, le 19 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Règlement général de prévoyance^[1]

Article 1^{er} | *Objet du règlement général*

Le présent règlement général détermine les obligations auxquelles sont soumis l'organisme assureur désigné (OAD) visé à l'article 1.26 de la convention collective, les entreprises, et les salariés, pour la couverture des garanties de prévoyance au bénéfice de ces derniers. Il détermine également les conditions juridiques et financières de mise en œuvre desdites garanties.

Article 2 | *Adhésion des entreprises*

L'adhésion à l'OAD est obligatoire pour les entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective, dans les conditions précisées par l'article 1.26.c de la convention collective.

La demande d'adhésion doit être accompagnée de la transmission par l'entreprise de toutes les indications et renseignements permettant à l'OAD d'apprécier les risques à garantir, relatifs notamment aux caractéristiques démographiques (âge, composition familiale...) et socioprofessionnelles du personnel concerné.

La demande d'adhésion doit mentionner le personnel concerné et le(les) niveau(x) de garanties choisis.

L'adhésion est matérialisée par l'envoi d'un certificat d'adhésion.

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'adhésion concerne, sauf disposition expresse contraire, la totalité des établissements de l'entreprise.

Article 3 | *Durée de l'adhésion*

L'adhésion prend effet dès l'embauche du premier salarié, et prend fin en cas de cessation définitive d'activité de l'entreprise ou de résiliation par l'une ou l'autre des parties dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

En cas de redressement ou de liquidation judiciaire, les garanties subsistent dans les conditions prévues par l'article L. 932-10 du code de la sécurité sociale. En cas de changement d'activité plaçant l'entreprise en dehors du champ d'application de la convention collective, l'entreprise notifie à l'OAD sa décision motivée de maintenir ou non l'adhésion, en application de l'article L. 2261-14 du code du travail. La cessation d'adhésion notifiée dans ce cas, prend effet au 31 décembre de l'année qui suit le changement d'activité.

Article 4 | *Affiliation des participants*

L'affiliation des participants à l'OAD est la conséquence des stipulations de l'article 1.26 de la convention collective. L'entreprise adhérente est tenue sous sa responsabilité d'inscrire à l'OAD tous les salariés qui relèvent des catégories professionnelles suivantes :

- a) Ouvriers et employés relevant de la classification prévue par le chapitre III de la convention collective, ainsi qu'apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance ;
- b) Agents de maîtrise relevant de la classification prévue par le chapitre III *bis* de la convention collective ;
- c) Cadres relevant de la classification prévue par le chapitre V de la convention collective.

[1] Ce règlement est annexé à la convention collective en application de l'article 1.26.a.

Les titulaires d'un mandat social sont affiliés à l'OAD, sur justification de leur assujettissement au régime général de la sécurité sociale. En cas de suspension ou de cessation du mandat social par lequel ils sont assujettis au régime général, ils sont tenus d'informer l'OAD de la date et du motif de ce changement de situation.

Les modalités d'affiliation peuvent être effectuées par voie de transmission informatique selon une convention passée entre l'entreprise et l'OAD.

Article 5 | Fixation des cotisations

a) Assiette des cotisations

Les cotisations patronales et/ou salariales nécessaires au paiement des garanties sont calculées en pourcentage des tranches 1 et 2 du salaire brut limité à 4 plafonds annuels de la sécurité sociale ou en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » sont exprimées en pourcentage du plafond de la sécurité sociale ; dans ce dernier cas, la cotisation afférente à un mois est entièrement due dès lors que ce mois est partiellement ou totalement travaillé et payé, y compris au titre du maintien du salaire en cas d'absence indemnisée.

Pour les salariés à temps partiel, les cotisations assises sur le plafond de la sécurité sociale sont calculées sur le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. Les cotisations qui financent les prestations « indemnités de départ à la retraite » ne sont pas dues pour les participants reprenant ou poursuivant une activité après la liquidation de leur retraite.

b) Montant des cotisations

Le montant nominal des cotisations afférentes à chaque garantie est indiqué à l'annexe tarifaire du RPO, que l'OAD adresse au début de chaque année aux entreprises adhérentes.

Article 6 | Paiement des cotisations

Les cotisations sont dues à partir de la date d'effet de l'adhésion. Elles sont payables, à terme échu, selon une périodicité définie par les dispositions légales et réglementaires applicables à l'entreprise.

Les entreprises adhérentes agissant tant en leur nom que pour le compte de leurs salariés participants sont responsables du versement de la totalité des cotisations, y compris de la part salariale précomptée sous la responsabilité de l'employeur. Le défaut de paiement de la part salariale par l'adhérent des sommes ainsi retenues est passible des dispositions des articles 3141 et suivants du code pénal.

En cas de non paiement des cotisations dans les 10 jours de leur échéance et indépendamment du droit pour l'OAD d'appliquer des majorations de retard fixées par le conseil d'administration, à la charge exclusive de l'employeur et de poursuivre le recouvrement des cotisations par la voie judiciaire, les garanties peuvent être suspendues 30 jours après la mise en demeure de l'adhérent.

Dans la lettre de mise en demeure qu'il adresse en recommandé à l'adhérent, l'OAD informe celui-ci des conséquences que ce défaut de paiement est susceptible d'entraîner sur la poursuite des garanties.

L'adhésion suspendue reprend effet à midi le lendemain du jour où ont été payées à l'OAD les cotisations arriérées et celles venues à échéance pendant la période de suspension ainsi que les frais de poursuite et de recouvrement.

L'OAD est en droit de dénoncer l'adhésion 10 jours après l'expiration du délai de 30 jours mentionné ci-dessus.

Article 7 | Droit aux prestations

a) Ouverture des droits

Le droit aux prestations est ouvert au jour de l'affiliation du participant. Il prend fin, sous réserve de l'application des paragraphes *b* et *c*, le jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie du personnel affilié, et, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, à l'expiration de l'adhésion de l'entreprise intervenue dans les conditions indiquées à l'article 3. Par exception, le droit aux indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail est ouvert dès le lendemain de la rupture du contrat de travail, dans le cas visé au 2^e alinéa des articles 2.10.*d* et 4.08.*e* de la convention collective.

Les mandataires sociaux visés à l'article 4 sont assimilés, pour l'application des règlements de prévoyance, à des cadres salariés. À moins qu'ils soient titulaires d'un contrat de travail mentionnant un horaire à temps partiel, ils sont réputés être à temps complet pour le calcul des prestations. Pour bénéficier des prestations prévues en cas de rupture du contrat de travail, ils doivent prouver que l'organe délibérant de la société a, soit décidé de mettre fin à leur mandat, soit pris acte de la décision de l'intéressé de cesser « son mandat » ; un extrait du procès-verbal de la réunion de l'organe délibérant est fourni à cet effet à l'OAD.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la justification de la prise en charge du participant par la sécurité sociale est suffisante, sous réserve du contrôle prévu par l'article 9.

Pour la mise en œuvre des garanties en cas d'accident, y compris lorsqu'il a entraîné le décès, est considéré comme accident tout atteinte corporelle non intentionnelle de la part du participant affilié ou de l'ayant droit, provenant de l'action soudaine et fortuite d'une cause traumatisante.

b) Maintien des droits

La rupture du contrat de travail ou la cessation d'adhésion de l'entreprise n'entraîne pas la suppression des prestations d'incapacité de travail, de longue maladie ou d'invalidité en cours de versement à la date d'effet ainsi que des allocations de revalorisation éventuellement acquises à cette date, sous réserve, en cas de rupture du contrat de travail, que l'intéressé ne reprenne aucune activité rémunératrice. En tout état de cause, le service de ces prestations revalorisées est interrompu à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

De même, les garanties du titre IV et celles du titre V sont maintenues en cas de décès intervenu pendant les périodes d'arrêt de travail pour maladie, accident ou invalidité ayant débuté avant la rupture du contrat de travail.

En cas de décès survenu dans les 30 jours qui suivent la radiation des effectifs de l'entreprise adhérente, les garanties des titres IV et V seront assurées même si l'ancien salarié ne bénéficiait pas des dispositions du *c* ci-dessous, au moment du décès, sauf reprise d'une activité salariée ou non salariée antérieurement au décès.

c) Portabilité des droits

La portabilité des droits permet aux anciens salariés non couverts au titre du maintien des droits de bénéficier, s'ils avaient au moins un mois d'ancienneté chez le dernier employeur et s'ils sont indemnisables par le régime d'assurance chômage, des garanties du régime de prévoyance.

Ces anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage bénéficieront sans contreparties de cotisations des garanties des titres I^{er} à V du RPO pendant la période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois de couverture.

Pour bénéficier des garanties, l'intéressé devra :

- justifier de sa qualité d'ancien salarié en produisant le certificat de travail visé par l'article 1.21.b de la convention collective ;
- justifier qu'au moment de la réalisation du risque, il était éligible aux allocations de l'assurance chômage en raison d'une rupture de son contrat de travail non consécutive à une faute lourde, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations ;
- déclarer le risque survenu à l'OAD ;
- produire à la demande de l'OAD, tout document permettant de justifier le droit aux prestations et de calculer celles-ci.

Sont couverts les risques suivants :

- le décès, ouvrant droit aux prestations des titres IV et V au bénéfice des ayants droit ;
- l'invalidité, ouvrant droit aux prestations du titre III en complément de celles servies par la sécurité sociale ;
- l'incapacité temporaire et de longue durée ouvrant droit aux prestations des articles 2 et 4 du RPO ; le montant de l'indemnité est limité, le cas échéant, de telle sorte que l'indemnisation ne soit pas, au total, supérieure au montant des allocations de chômage qui auraient été perçues au titre de la même période ; l'indemnité journalière étant due en complément de celle versée par la sécurité sociale, le 3^e alinéa des articles 2.a et 2.b du RPO n'est pas applicable.

Le service des prestations des titres I^{er}, II et III est interrompu dans les cas visés au paragraphe d, ainsi qu'en cas de reprise de toute activité rémunérée, et en tout état de cause à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Les modalités de mise en œuvre du présent paragraphe sont précisées dans une notice d'information annexée au présent règlement ; cette notice d'information est obligatoirement délivrée au salarié lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à l'assurance chômage.

d) Interruption des droits

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est interrompu en cas de suspension du versement des indemnités ou pensions de la sécurité sociale pour quelque motif que ce soit. Il est repris sur justification d'une poursuite ou d'une reprise de l'indemnisation par la sécurité sociale, le montant des prestations complémentaires tenant compte de l'éventuelle modification ou révision de la prestation servie par la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières et pensions complémentaires est également interrompu au jour du contrôle effectué par l'OAD conformément à l'article 9, lorsqu'il résulte de ce contrôle que l'état du participant ne justifie pas une interruption de travail ou, selon le cas, qu'il n'est pas en état d'invalidité.

Dans le cas où le participant invalide poursuit ou reprend une activité professionnelle rémunérée, la pension qui lui est versée, s'il y a lieu, est plafonnée de façon à ce que le total de ses revenus d'activité ou salariaux et de ses pensions d'invalidité n'excède pas le salaire net annuel, ayant servi au calcul de la prestation (salaire de référence).

Le versement des rentes de conjoint survivant est interrompu si le bénéficiaire se marie ou s'il conclut un pacte civil de solidarité.

Lorsqu'il apparaît que le participant avait la volonté de réaliser le dommage qu'il a effectivement subi, ou bien lorsque le risque anormal auquel le participant s'est consciemment exposé a contribué de façon déterminante à la réalisation du dommage, l'OAD peut décider, par décision individuelle motivée, que la prestation demandée ne sera pas servie.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, allocations chômage...) ne peut conduire le participant à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Article 8 | Bénéficiaires

Le bénéficiaire des garanties est le participant ou, en cas de décès, la ou les personnes choisies librement par le participant pour percevoir les prestations prévues en cas de décès.

Ces personnes sont désignées par lettre recommandée adressée par le participant à l'OAD. À défaut de désignation, les prestations en cas de décès seront versées dans l'ordre suivant :

- a) Au conjoint marié du participant, non séparé de corps par jugement définitif ;
- b) À défaut, au partenaire du participant lié par un pacte civil de solidarité ;
- c) À défaut, aux enfants du participant en parts égales ;
- d) À défaut, aux ascendants en parts égales ;
- e) À défaut, aux héritiers pour suivre la dévolution légale.

Les « enfants à charge » sont les enfants du participant fiscalement à charge, nés ou à naître à la date du fait générateur de la garantie, légitimes, reconnus, naturels, adoptés ou recueillis, jusqu'à :

- leur 18^e anniversaire, dans tous les cas ;
- leur 25^e anniversaire, s'ils sont apprentis, étudiants, stagiaires, demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'assurance chômage ;
- leur décès, s'ils sont reconnus invalides de 2^e ou 3^e catégorie avant leur 21^e anniversaire.

Les prestations dues aux enfants à charge sont versées à chacun d'eux s'il est majeur ou à son tuteur légal s'il est mineur ou majeur protégé, et, pour les prestations échelonnées, jusqu'à la fin du trimestre civil suivant celui au cours duquel il a cessé d'être à charge.

Article 9 | Preuve des événements générateurs de garanties

La preuve de l'incapacité de travail incombe au participant qui doit en principe apporter toutes les justifications utiles, notamment par le bénéfice des prestations d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'OAD peut contrôler l'exactitude des motifs de l'interruption de travail du participant, ou son état d'invalidité, pour le service des garanties prévues par le règlement du RPO. Ce contrôle s'effectue par voie d'expertise médicale diligentée par l'OAD. Les conclusions de l'expertise médicale sont notifiées au participant.

Dans les deux mois suivant cette notification et en cas de désaccord entre le médecin du participant et celui choisi par l'OAD, le cas sera soumis à l'arbitrage d'un médecin tiers choisi par le participant et pris sur la liste des médecins experts agréés auprès du tribunal judiciaire du domicile du participant. Dans ce cas, le participant doit informer de son choix l'OAD afin que celui-ci puisse se faire représenter à l'arbitrage. Les frais d'expertise du médecin représentant le membre participant sont alors pris en charge par celui-ci. L'OAD prend en charge les frais du médecin expert qui le représente.

Article 10 | Paiement des prestations

a) Montant net des prestations

Les cotisations ou contributions auxquelles les prestations peuvent être légalement assujetties, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net, sont précomptées par l'OAD dès lors qu'elles sont versées directement au participant.

Aucun précompte n'est effectué sur les prestations versées à l'entreprise pour le compte du participant, y compris lorsque ces prestations sont égales à un pourcentage du salaire net ; l'entreprise demeure dans ce cas responsable du paiement de la part salariale et du versement de la part patronale des cotisations, lorsqu'elles sont dues.

b) Modalités de paiement

■ Incapacité totale et temporaire de travail : les prestations sont versées directement au salarié.

■ Maladie de longue durée – invalidité – incapacité permanente : les paiements de l'OAD s'effectuent selon la même périodicité que celle de la sécurité sociale et à terme échu. Le paiement, sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO, est effectué auprès de l'entreprise pour le compte du participant tant que le contrat de travail n'est pas rompu.

■ Décès : sauf dispositions particulières prévues par les règlements du RPO, le paiement s'effectue directement aux bénéficiaires en un versement unique.

■ Rentes : (rentes de conjoint temporaires et viagères, rentes d'orphelin, rentes éducation) : le paiement des rentes s'effectue directement aux ayants droit, un même bénéficiaire ne pouvant s'ouvrir droit à plusieurs rentes en cas de veuvages successifs. Les rentes sont payées trimestriellement et d'avance au début de chaque trimestre civil. Le premier versement est effectué consécutivement à la réception de la demande du bénéficiaire ou de son représentant légal, par lettre recommandée AR, accompagnée de l'ensemble des pièces justificatives demandées.

Les prestations proportionnelles aux points de retraite complémentaire ou aux salaires sont calculées sur la base des rémunérations soumises aux cotisations au cours de l'année civile précédant le décès, les mois n'ayant pas donné lieu au paiement d'un salaire normal étant neutralisés ; lorsque le nombre de mois neutralisés est supérieur à six, le salaire de référence est revalorisé d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD.

Les rentes sont payées trimestriellement et d'avance au début de chaque trimestre civil. Le premier versement est effectué consécutivement à la réception de l'ensemble des pièces justificatives demandées ; s'y ajoute un versement régularisateur au prorata du nombre entier de mois écoulés depuis le décès.

■ Capital de fin de carrière : la prestation est versée à l'entreprise, avec le remboursement des cotisations ou des contributions patronales qui s'y attachent. L'entreprise reverse la prestation au participant après avoir prélevé la part salariale et/ou la part patronale des cotisations.

Article 11 | Revalorisation des prestations

Les prestations à paiement échelonné visées aux titres II, III et V du RPO en cours de versement, sont revalorisées d'un pourcentage fixé par le conseil d'administration de l'OAD. Toutefois, le taux de revalorisation des rentes de conjoint survivant ou d'éducation liquidées avant le 1^{er} avril 2001 ne pourra pas être inférieur à celui fixé en dernier lieu par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Revalorisation des prestations décès :

Après le décès du membre participant, le capital ou la rente dû(e) au bénéficiaire est revalorisé(e) jusqu'à la réception des pièces justificatives nécessaires à son paiement, et au plus

tard, jusqu'à son transfert à la Caisse des dépôts et consignations, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 dite loi Eckert, suivant les modalités prévues ci-après.

À compter de la date du décès et jusqu'à la date de réception des pièces justificatives, il sera accordé, pour chaque année civile, une revalorisation, nette de frais, égale, au moins élevé des deux taux suivants :

- soit la moyenne sur les 12 derniers mois du taux moyen des emprunts de l'État français, calculée au 1^{er} novembre de l'année précédente ;
- soit le dernier taux moyen des emprunts de l'État français disponible au 1^{er} novembre de l'année précédente.

Article 12 | Recours contre les tiers responsables

L'OAD peut exercer contre les tiers responsables, conformément à la loi, les recours judiciaires tendant au remboursement des prestations. Cette action s'exerce dans les mêmes limites que celles qui concernent l'employeur, en cas de maladie ou d'accident entraînant l'obligation de maintien de salaire.

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'OAD est subrogé jusqu'à concurrence desdites prestations dans les droits et actions du participant, du bénéficiaire ou de leurs ayants droit contre les tiers responsables.

Article 13 | Prescription

Les événements générateurs des garanties, dont la preuve doit pouvoir être rapportée conformément à l'article 9, doivent être portés à la connaissance de l'OAD dans un délai de deux ans (cinq ans pour l'incapacité de travail) courant à partir de la réalisation du risque ou de la rechute, ou dans un délai de dix ans en cas de décès. Les délais de prescription sont toutefois suspendus dans les cas prévus par la loi, notamment pour les mineurs accidentés et en cas d'action pénale en reconnaissance d'une faute inexcusable.

Par exception, le délai de prescription en matière de capital de fin de carrière est de trente ans à compter de la rupture du contrat de travail y ouvrant droit.

Article 14 | Obligations d'information

L'OAD est tenu de remettre à l'employeur à destination des membres participants :

- une notice d'information détaillée et précisant les garanties et leurs modalités d'entrée en vigueur ainsi que les formalités à accomplir en cas de sinistre ;
- une notice actualisée à l'occasion de toute modification qu'il est prévu d'apporter aux droits et obligations des membres participants.

L'employeur est tenu de remettre à chaque membre participant les notices d'information mentionnées ci-dessus ainsi que les statuts et règlements de l'OAD. La preuve de la remise de ces notices ainsi que des statuts et règlements incombe à l'employeur.

Article 15 | Réclamations. Médiation

En cas de difficulté ou d'insatisfaction dans l'application du contrat, le membre participant peut s'adresser au service réclamations clients de l'OAD selon les modalités définies par le contrat et la notice.

Article 16 | Dispositif de lutte contre les abus et la fraude

L'OAD met en œuvre un dispositif ayant pour finalité la lutte contre la fraude à l'assurance pouvant, notamment, conduire à l'inscription sur une liste de personnes présentant un risque de fraude pouvant avoir pour effet le refus du bénéfice d'un droit, d'une prestation, d'un contrat.

Article 17 | Contrôles LCB-FT

L'OAD se conforme aux obligations légales et réglementaires au titre de la lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (articles L. 561-2 et suivants du code monétaire et financier, complétées par ses textes d'application) et de lutte contre la fraude.

Article 18 | Protection des données à caractère personnel

L'OAD se conforme à la loi informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée et au règlement général sur la protection des données n° 2016-679 du 27 avril 2016.

(Voir ci-après, la notice d'information sur la « portabilité » annexée au règlement général de prévoyance).

Annexe Portabilité des prestations complémentaires de prévoyance

Notice d'information prévue par l'article 1.18.b de la convention collective^[1]

1. Nature des garanties

Les anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage peuvent conserver, pour eux-mêmes et leurs ayant droit, le bénéfice des garanties du régime de prévoyance obligatoire (RPO) énumérées ci-après, pendant leur période de chômage et pour une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail appréciée en mois entiers, dans la limite de « douze »^[*] mois de couverture :

- incapacité totale et temporaire de travail ;
- indisponibilité de longue durée ;
- invalidité ;
- décès ;
- rentes de conjoint survivant (ouvriers, employés, apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance) ;
- rentes d'éducation (agents de maîtrise et cadres).

L'organisme assureur se charge de prolonger automatiquement et gratuitement la couverture de ces garanties obligatoires, dans les conditions et limites de durée indiquées ci-dessus.

La couverture des garanties supplémentaires de prévoyance pouvant exister dans l'entreprise, qui s'ajoutent au régime de prévoyance obligatoire, n'est pas assurée dans le cadre de la présente notice. Le maintien de cette couverture supplémentaire, à titre gratuit ou onéreux, nécessite de mettre en place des procédures spécifiques en accord entre l'entreprise considérée, les salariés concernés et l'organisme assureur.

Lorsque de telles procédures sont mises en place, l'employeur reste cependant tenu de respecter les obligations du paragraphe 2 ci-dessous, et l'ancien salarié devra présenter les justificatifs visés au paragraphe 3 pour bénéficier gratuitement des garanties du régime de prévoyance obligatoire.

2. Information du salarié sur ses droits

Lors de la rupture du contrat de travail susceptible d'ouvrir droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'employeur est tenu de délivrer au salarié les informations qui lui permettent de connaître précisément la nature et la durée de ses droits au titre de la portabilité des garanties de prévoyance. L'employeur est tenu de mentionner l'existence de ces droits lors de la remise du certificat de travail^[*]. La preuve de l'accomplissement de cette obligation d'information peut être apportée par tout moyen, et notamment par l'envoi de la présente notice en lettre recommandée avec accusé de réception ou par signature d'un reçu en main propre.

L'ancien salarié n'a aucune démarche à accomplir pour être couvert dans les conditions indiquées au point 1 ci-dessus. S'il souhaite cependant renoncer au maintien des garanties au titre de la portabilité, cette renonciation, qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties de prévoyance et de santé, obligatoires ou facultatives, et doit être notifiée par lettre recommandée

[1] Notice modifiée en dernier lieu par l'avenant n° 79 du 20 septembre 2016, étendu par arrêté du 6 février 2017 (*Journal officiel* du 16 février).

avec avis de réception adressée à l'organisme assureur, ou aux organismes assureurs lorsqu'il y en a plusieurs, dans les dix jours qui suivent la date de cessation du contrat de travail.

3. Réalisation des risques assurés

Lorsqu'un des risques couverts au titre de la portabilité s'est réalisé, le versement de la prestation par l'organisme assureur est subordonné :

- à la production d'un certificat de travail conforme aux prescriptions de l'article 1.21.b de la convention collective ;
- à la justification de la prise en charge par le régime d'assurance chômage, au moment de la réalisation du risque et, pour les prestations à paiement échelonné, pendant toute la durée de versement de ces prestations. Cette justification incombe à l'ancien salarié ou, en cas de décès, aux ayants droit de ce dernier. Est considéré comme pris en charge, l'ancien salarié qui est éligible aux allocations de l'assurance chômage, ce qui résulte de l'inscription comme demandeur d'emploi et de l'attestation de l'ouverture du droit aux allocations de l'assurance chômage ;
- à la production des preuves de la réalisation du risque, conformément à l'article 9 du règlement général de prévoyance (RGP).

Les indemnités d'incapacité totale et temporaire de travail et les indemnités de longue maladie sont versées par l'organisme assureur, en complément des indemnités journalières servies par l'assurance maladie qui se substituent elles-mêmes au versement des allocations d'assurance chômage. L'ancien salarié ne peut prétendre percevoir au total des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations d'assurance chômage qu'il aurait perçu pour la même période.

4. Fin des droits

L'ancien salarié est tenu d'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 maintien des garanties au titre de la portabilité, dans les 10 jours qui suivent la réception de la notification de cessation des droits.

Le versement de toute indemnité ou pension complémentaire par l'organisme assureur est interrompu en cas de cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage, ainsi que dans les cas prévus par le règlement général de prévoyance (RGP) qui sont principalement les suivants :

- suspension du versement des prestations de la sécurité sociale ;
- reprise de toute activité rémunérée ;
- attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Annexe 2 Régime professionnel obligatoire de prévoyance (RPO)^[1]

Article 1^{er} | Objet

Le présent règlement définit les garanties prévues par l'article 1.26 de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981.

Le montant et la répartition des cotisations afférentes à chacune des garanties du présent règlement sont ceux indiqués à l'annexe tarifaire.

Titre I^{er} Incapacité totale et temporaire de travail

Article 2 | Indemnités journalières d'incapacité totale et temporaire

a) Ouvriers, employés, agents de maîtrise, apprentis, jeunes sous contrat de formation en alternance

En cas de cessation totale des fonctions par suite d'accident, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 46^e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180^e jour d'arrêt sans toutefois pouvoir dépasser la date d'attribution de la pension de vieillesse par la sécurité sociale.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale au total, à 100 % de la 30^e partie du salaire net mensuel moyen des douze mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche 2 comprise entre 4 et 8 plafonds de la sécurité sociale de la rémunération. Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16.b de la convention collective.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 15 février et le 31 décembre de l'année en cours, les 45 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées aux articles 2.10 et 2.11 de la convention collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2^e alinéa de l'article 2.10.d de la convention collective, cette indemnité sera versée dès le lendemain de la rupture et dans la limite de 135 jours calendaires.

Cette indemnité est financée par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

b) Cadres

En cas de cessation totale des fonctions par suite de maladie ou d'accident, de maternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le participant a droit à une indemnité journalière à partir du 91^e jour d'arrêt de travail atteint consécutivement ou non dans l'année civile, jusqu'à la reprise des fonctions et au plus tard jusqu'au 180^e jour d'arrêt sans pouvoir dépasser la date d'attribution de la pension de vieillesse par la sécurité sociale.

L'indemnité est versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. Son montant est calculé de telle sorte que la garantie soit égale au total, à 100 % de la 30^e partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué au paragraphe a.

[1] Ce règlement est annexé à la convention collective en application de l'article 1.26.a.

Cette indemnité ne peut être versée qu'au titre des périodes d'arrêt de travail comprises entre le 1^{er} avril et le 31 décembre de l'année en cours, les 90 premiers jours d'arrêt survenus dans l'année civile ouvrant droit au maintien du salaire dans les conditions fixées par les articles 4.08 et 4.09 de la convention collective. En cas de rupture du contrat de travail dans les conditions visées au 2^e alinéa de l'article 4.08.e de la convention collective, cette indemnité sera versée dès le lendemain de la rupture et dans la limite de 90 jours calendaires.

Cette indemnité est financée par une cotisation à la charge exclusive des cadres.

Article 3 | Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités visées à l'article 2 sont servies en tant que de besoin, en complément du salaire d'activité à temps partiel et du montant brut des indemnités journalières maintenues par la sécurité sociale.

Ces indemnités se substituant à celles qui auraient été versées en cas d'arrêt complet de travail, chaque jour de versement s'impute sur la durée d'indemnisation indiquée à l'article 2. Lorsque la reprise du travail ouvrant droit au bénéfice de ces indemnités fait suite à un arrêt de travail indemnisé par l'employeur, l'application du présent article suspend le crédit d'indemnisation en cours au titre de l'article 2.10 ou 4.08 de la convention collective.

Les indemnités sont versées jusqu'à la reprise du travail, ou jusqu'à une nouvelle interruption du travail rouvrant droit au service des indemnités visés à l'article 2, et au plus tard jusqu'à épuisement du crédit d'indemnisation à ce titre.

Leur montant est calculé de telle sorte que la garantie, incluant le salaire d'activité à temps partiel et le montant brut des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit égale au total à 100 % de la 30^e partie du salaire net mensuel moyen déterminé comme indiqué à l'article 2.a. Leur financement est assuré par une cotisation à la charge exclusive des salariés.

Titre II Indisponibilité de longue durée

Article 4 | Indemnités journalières de maladie de longue durée

Le participant qui a interrompu totalement ses fonctions pour incapacité totale et temporaire de travail pendant 180 jours continus ou discontinus au cours de l'année civile, a droit au versement d'une indemnité journalière de maladie de longue durée à partir du 181^e jour d'arrêt de travail.

Les indemnités journalières sont versées jusqu'à la reprise des fonctions, ou jusqu'au classement du participant en invalidité 2^e ou 3^e catégorie, et au plus tard jusqu'à la date d'attribution par la sécurité sociale d'une pension de vieillesse.

L'indemnité versée en complément du montant brut de l'indemnité journalière de la sécurité sociale, est égale à 1/30^e de 30 % du salaire brut moyen des 12 mois précédant celui au cours duquel l'arrêt de travail est survenu, exclusion faite de la tranche 2 comprise entre 4 et 8 plafonds de la sécurité sociale des rémunérations. Le montant cumulé des deux indemnités ne peut toutefois excéder 100 % de la 30^e partie du salaire net tel que défini à l'article 2.a. Le salaire de référence est calculé conformément aux dispositions de l'article 1.16.b de la convention collective.

Article 5 | Reprise temporaire d'une activité à temps partiel

En cas de reprise médicalement autorisée et acceptée par l'employeur d'un travail allégé de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du participant, les indemnités journalières visées à l'article 4 peuvent continuer d'être servies pendant la même durée, tout en étant réduites d'un montant égal au salaire brut d'activité à temps partiel.

En cas de reprise totale d'activité n'excédant pas 14 jours calendaires et suivie d'un nouvel arrêt de travail, le service des indemnités de longue maladie est repris, y compris dans le cas où cet arrêt de travail survient après l'achèvement de l'année civile au cours de laquelle l'indemnisation de la maladie de longue durée a débuté.

Titre III Invalidité

Article 6 | Pension complémentaire d'invalidité 1^{re} catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 1^{re} catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle est servie dès lors que cette invalidité a pour origine un accident ou une maladie de droit commun.

Son montant est égal à 15 % de la tranche 1 des douze derniers salaires mensuels déclarés à l'OAD. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Article 7 | Pension complémentaire d'invalidité 2^e catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 2^e catégorie par la sécurité sociale, une pension mensuelle d'un montant égal à 30 fois celui de l'indemnité journalière visée à l'article 4 est versée en complément de celle de la sécurité sociale. Elle est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Article 8 | Pension complémentaire d'invalidité 3^e catégorie

Lorsque le participant est classé en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale, il lui est versé, outre le capital décès anticipé visé à l'article 12, une pension mensuelle dans les mêmes conditions, pendant la même durée et pour le même montant que celui indiqué à l'article 7.

Article 9 | Rente complémentaire d'incapacité permanente

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, une rente complémentaire est servie lorsque le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale est d'au moins 33 %.

Lorsque ce taux est égal ou supérieur à 66 %, la rente est calculée comme la pension complémentaire d'invalidité visée à l'article 7. Lorsqu'il est compris entre 33 % et 66 %, la rente est égale au montant de la pension complémentaire qui aurait été servie s'il s'était agi d'une invalidité 2^e catégorie, affecté du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

Cette rente complémentaire est servie jusqu'à la date d'attribution d'une pension de vieillesse par la sécurité sociale.

Titre IV Décès

Article 10 | Capital décès

En cas de décès d'un participant affilié, il est versé aux bénéficiaires définis à l'article 8 du règlement général un capital calculé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Ce pourcentage varie comme suit :

- 150 % pour les participants définis à l'article 4.a du règlement général ;
- 250 % pour les participants définis à l'article 4.b et c du règlement général.

Lorsqu'un ouvrier, un employé, un apprenti ou un jeune sous contrat de formation en alternance est décédé en l'absence d'ayant droit visés à l'article 8.a ou b du règlement général, ce

capital est complété d'une somme égale à 25 % du salaire annuel défini par l'article 5 du règlement général. Ce complément est versé aux autres ayant droits, à défaut de personne désignée conformément à l'article 8 du règlement général.

Pour les salariés à temps partiel, le montant du capital décès est calculé proportionnellement au pourcentage d'activité, ce dernier étant égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail pendant les 12 mois civils qui ont précédé le décès.

Article 11 | Double effet

En cas de décès de l'ayant droit visé à l'article 8.a ou b du règlement général, postérieur (dans les 365 jours) au décès du participant, il est versé aux enfants de ce dernier encore à charge, dès lors que l'ayant droit décédé n'était pas remarié ou lié par un pacte civil de solidarité avec une tierce personne, un second capital de même montant que celui versé lors du décès du participant.

En cas de décès simultané (dans les 24 heures) du participant et de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, il est versé aux orphelins à charge un capital égal au double de celui prévu par l'article 10.

Article 12 | Capital décès anticipé

Le salarié affilié se trouvant postérieurement à son affiliation en état d'invalidité absolue et définitive et classé parmi les invalides de la 3^e catégorie par la sécurité sociale, c'est-à-dire nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie, recevra un capital du même montant que celui visé à l'article 10 du présent règlement.

Article 13 | Allocations d'obsèques

En cas de décès de la personne visée à l'article 8.a ou b du règlement général, il est versé au participant une allocation égale à deux plafonds mensuels de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

En cas de décès d'un enfant à charge du participant âgé de 12 ans révolus, l'allocation est égale à un plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès dans la limite du montant des frais d'obsèques réellement engagés par le participant.

Aucune allocation d'obsèques ne pourra être versée en cas de décès d'enfants âgés de moins de 12 ans, de majeurs en tutelle, de personnes placées dans un établissement psychiatrique d'hospitalisation.

Titre V Rentes de conjoint survivant et d'éducation

Article 14 | Rente de conjoint survivant

En cas de décès d'un ouvrier, d'un employé, d'un apprenti ou d'un jeune sous contrat de formation en alternance, il est versé :

a) une rente viagère à l'ayant droit visé à l'article 8.a ou b du règlement général ; cette rente, versée jusqu'au décès du bénéficiaire, est égale annuellement à 2 % du salaire brut de référence limité à 4 plafonds de sécurité sociale à la date de son décès ; le montant ainsi calculé est majoré de 10 % par enfant à charge ;

b) une rente temporaire au même ayant droit, lorsque celui-ci n'a pas immédiatement droit à la pension de réversion du régime de retraite complémentaire ; cette rente est versée jusqu'à la date à laquelle la pension de réversion prend effet ; elle est égale annuellement à 4 % du salaire

brut de référence limité à 4 plafonds de sécurité sociale à la date de son décès ; la rente temporaire est majorée de 10 % par enfant à charge ;

c) une rente d'orphelin à chacun de ses enfants à charge, dès lors que le 2^e parent est également décédé simultanément (dans les 24 heures) ou postérieurement (dans les 365 jours) ; cette rente est calculée comme la rente viagère, mais sur la base de 50 % de celle-ci et sans prise en compte de la majoration pour enfant à charge.

Le versement des rentes de survie est interrompu définitivement si le bénéficiaire se marie ou s'il conclut un pacte civil de solidarité.

Article 15 | Rente d'éducation

En cas de décès d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, il est versé à chacun de ses enfants à charge une rente annuelle dont le montant est exprimé en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès. Cette rente est égale à 8 % jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant, et à 10 % jusqu'au 18^e anniversaire, ou jusqu'au 25^e anniversaire, ou jusqu'à son décès, dans les cas indiqués à l'article 8 du règlement général. Le montant de la rente d'éducation est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Titre VI Indemnités de départ à la retraite et cas assimilés

Article 16 | Fonds collectif

1. Constitution d'un fonds collectif

Il est créé, au sein de l'OAD, un fonds collectif dont l'objet est de participer au financement d'une part des indemnités légales de départ en retraite, d'autre part des capitaux de fin de carrière.

Ce fonds est alimenté par une cotisation à la charge exclusive des entreprises. Le montant de cette cotisation figure dans l'annexe tarifaire.

Au 31 décembre de chaque exercice, le montant du fonds est égal au solde du compte de résultat suivant :

a) au crédit :

- montant du fonds collectif au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- cotisations de l'exercice ;
- produits nets des placements affectés au fonds ;

b) au débit :

- indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière versés par le fonds, frais de gestion des sinistres et variation des provisions pour sinistres à payer ;
- frais de gestion nets.

Le solde de ce compte technique et financier est affecté au fonds collectif au 31 décembre de l'exercice.

Le produit net des placements de l'institution est affecté en vie, non-vie, non-technique en fonction des capitaux propres et des provisions techniques.

Le produit net des placements est attribué au fonds collectif au prorata de la demi-somme des provisions techniques (à la clôture et à l'ouverture) de la garantie au sein des garanties vie.

Les frais de gestion nets incluent les frais d'acquisition, les frais d'administration, les autres charges techniques nettes de produits techniques affectés au fonds.

Une prévision du montant des indemnités de départ en retraite et capitaux de fin de carrière futurs est réalisée annuellement par l'OAD, et aussitôt transmise à la commission paritaire nationale, afin d'anticiper tout ajustement de cotisation qui s'avérerait nécessaire de telle sorte que le solde du compte de résultat ci-dessus soit toujours positif.

2. Transfert

En cas de changement de l'organisme assureur désigné visé à l'article 1.26.b de la convention collective, les sommes inscrites sur le fonds collectif seront transférées au profit du nouvel organisme assureur, après prélèvement de 1 % au titre des frais forfaitaires de transfert puis de tous impôts ou taxes incombant à ce transfert.

Article 17 | *Capital de fin de carrière*

1. Droit à un capital de fin de carrière

a) Départ à la retraite

L'organisme assureur désigné (OAD) attribue un capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- 1° Achever sa carrière par un départ volontaire à la retraite ou une mise à la retraite par l'employeur, mettant fin au contrat à durée indéterminée ;
- 2° Être âgé d'au moins 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur ;
- 3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
- 4° Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

b) Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- 1° Être licencié consécutivement à une inaptitude d'origine professionnelle, dans les conditions indiquées aux articles 2.10.d et 4.08.e de la convention collective ;
- 2° Être âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession à la date de la rupture du contrat de travail, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant cette date ;
- 4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

c) Licenciement pour un autre motif

L'OAD attribue un complément de capital de fin de carrière au participant qui remplit simultanément les conditions suivantes :

- 1° Être licencié pour tout motif autre que celui visé au paragraphe b ;
- 2° Être âgé d'au moins 60 ans à la date de la rupture du contrat de travail ;
- 3° Totaliser au moins 20 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins une année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis ;
- 4° Ne pas bénéficier d'une indemnité de licenciement d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée au point 3 ci-après.

2. Calcul de l'ancienneté dans la profession

L'ancienneté dans la profession est la somme en fin de carrière des périodes d'activité salariée exercée sur le territoire métropolitain dans toute entreprise relevant du champ d'application de la convention collective ; chacune de ces périodes d'activité est attestée par le certificat de travail visé à l'article 1.21 de ladite convention, et calculée conformément à l'article 113, le total étant apprécié en années entières.

Pour les salariés dont la date de rupture du contrat de travail est postérieure au 1^{er} janvier 2010, l'ancienneté dans la profession tiendra compte des périodes de travail accomplies dans les filiales et succursales de vente et de réparation des constructeurs automobiles ayant appliqué la convention collective de la métallurgie avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 33 du 16 novembre 2000 à la convention collective.

3. Montant du capital de fin de carrière

Le montant du capital de fin de carrière est défini à partir d'une assiette de calcul forfaitaire égale à 38 224 € (au 01/01/2024).

Cette assiette de calcul est revalorisée depuis le 1^{er} janvier 2015, au 1^{er} janvier de chaque année de la variation de l'indice Insee des prix hors tabac atteint en novembre de l'année en cours par rapport à celui de novembre de l'année précédente.

Pour un salarié à temps plein, le capital de fin de carrière est égal au pourcentage ci-après de cette assiette de calcul :

- 30 % pour 20 ans d'ancienneté dans la profession ;
- plus 2,4 % pour chaque année supplémentaire d'ancienneté dans la profession ;
- jusqu'au maximum de 80 % pour 41 ans d'ancienneté ou plus dans la profession.

Article 17 bis | Dispositions transitoires

Par exception transitoire à la condition d'ancienneté fixée par l'article 17, les participants quittant l'entreprise avant 2020 avec une ancienneté dans la profession égale ou supérieure à 10 ans mais inférieure à 20 ans, bénéficieront le cas échéant d'un capital de fin de carrière à partir du barème suivant :

- montant du capital de fin de carrière pour 10 ans d'ancienneté : 10 % de l'assiette forfaitaire ;
- plus 2 % par année supplémentaire de 11 ans à 20 ans d'ancienneté.

La condition d'ancienneté minimale de 10 ans dans la profession, applicable lors de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 55 en 2010, sera ensuite relevée d'un an pour chacune des années civiles de 2011 à 2019. Ainsi en 2011, pourront bénéficier d'un capital de fin de carrière les seuls participants ayant au moins 11 années d'ancienneté professionnelle, en 2012 ceux qui auront au moins 12 années d'ancienneté professionnelle, et ainsi de suite jusqu'en 2019.

Les autres conditions fixées par l'article 17, y compris l'ancienneté finale d'un an, sont applicables aux participants visés par le présent article.

Les participants concernés par le présent article s'entendent de ceux dont la rupture du contrat de travail, à leur initiative ou à celle de l'employeur, est notifiée au plus tôt à la date d'entrée en vigueur de l'avenant n° 55 à la convention collective nationale^[1], et au plus tard le 31 décembre 2019. Pour l'ouverture et le calcul des droits, l'ancienneté de ces participants est appréciée conformément aux prescriptions de l'article 17, point 1.

[1] Le 16 juillet 2009.

Article 18 | Calcul des droits

Dès la notification de la rupture du contrat de travail ou du mandat social susceptible d'ouvrir droit au bénéfice d'un capital de fin de carrière, le participant est tenu d'adresser à l'employeur les certificats de travail antérieurs, s'il en existe, permettant d'établir son ancienneté dans la profession.

Dès le début du préavis de rupture, et en tout état de cause dès qu'il a reçu les certificats de travail antérieurs, l'employeur est tenu d'adresser à l'OAD :

- copie de la lettre notifiant le départ volontaire à la retraite, ou la mise à la retraite, ou le licenciement ;
- copie de la demande de liquidation des pensions de vieillesse, en cas de départ volontaire à la retraite ;
- copie des certificats de travail antérieurs ou de tout autre document permettant d'établir l'ancienneté dans la profession ;
- copie des bulletins de salaires des 12 mois précédant celui au cours duquel la rupture a été notifiée ;
- tous autres documents nécessaires à l'établissement des droits.

Au vu des éléments fournis, l'OAD calcule le montant des droits légaux et conventionnels, en tenant compte le cas échéant des périodes de travail accomplies à temps partiel au cours de la carrière, puis en déduisant le montant des capitaux de fin de carrière qui ont pu être versés précédemment à la même personne.

Dans les cas de départ à la retraite, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant du capital de fin de carrière ainsi calculé, du montant de l'indemnité légale éventuellement due, et du montant de la somme restant éventuellement à la charge de l'employeur au titre de cette indemnité légale. La lettre adressée à l'entreprise et au salarié indique que l'employeur doit déterminer, sous sa responsabilité, le montant des cotisations ou des contributions tant patronales que salariales dues sur la somme reçue.

Dans les cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, l'OAD informe séparément l'employeur et le salarié du montant de ce complément.

Article 19 | Liquidation des droits

1. Versement du capital de fin de carrière

L'OAD verse à l'employeur les sommes calculées conformément aux dispositions de l'article 18, en détaillant les trois éléments du versement correspondant aux points 1 ou 2 d'une part, 3 d'autre part, et enfin 4 du présent article.

Ce versement est effectué après réception des états et justificatifs exigés. Le versement des sommes dues, à l'exception du remboursement des cotisations patronales, peut être fait en même temps que la lettre de notification des droits visée à l'article 18 dès lors que le dossier est complet.

2. Versement du complément de capital de fin de carrière

En cas de licenciement ouvrant droit au versement d'un complément de capital de fin de carrière, le versement est adressé à l'employeur, à charge pour lui de le reverser au salarié.

3. Prise en charge de l'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite

Lorsqu'une indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite est due par l'employeur, l'OAD rembourse celle-ci dans la limite de 75 % du montant du capital de fin de carrière,

sans que le cumul des deux sommes puisse excéder le montant de l'assiette forfaitaire visée à l'article 17, point 3. Le surplus éventuel d'indemnité légale demeure à la charge de l'entreprise.

Le remboursement est effectué sur présentation de la justification du paiement effectif de la somme considérée.

4. Prise en charge des cotisations patronales

Après avoir déterminé le montant des cotisations ou des contributions afférentes à l'indemnité légale et au capital de fin de carrière dus en cas de départ à la retraite, l'employeur adresse à l'OAD les justificatifs de versement ainsi qu'un état récapitulatif détaillant :

- le montant de l'indemnité légale et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
- le montant du capital de fin de carrière et celui des cotisations salariales (hors CSG et CRDS) y afférentes ;
- le montant des cotisations patronales afférentes à l'indemnité légale ;
- le montant des cotisations patronales afférentes au capital de fin de carrière ;
- le cas échéant, le montant de la contribution due par l'employeur en cas de mise à la retraite.

Après réception du dossier complet, l'OAD procède au remboursement des cotisations ou contributions patronales afférentes au montant des indemnités qu'elle a versées.

Article 20 | *Salariés ayant travaillé à temps partiel*

1. Calcul du capital de fin de carrière

Lorsque le participant a travaillé à temps partiel tout ou partie de sa carrière, l'ancienneté dans la profession est calculée en additionnant le nombre de mois reconstitués en fonction du pourcentage d'activité du participant au cours de chaque période considérée. Le pourcentage d'activité est égal au rapport entre l'horaire contractuel et la durée légale du travail. L'ancienneté totale ainsi reconstituée est appréciée en années entières, conformément aux dispositions de l'article 17, point 2.

2. Calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement

L'indemnité légale de départ volontaire ou de mise à la retraite dont le salarié peut bénéficier lorsqu'il a été occupé à temps complet et à temps partiel dans la dernière entreprise, est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités. Il en est de même pour l'indemnité de licenciement, lorsqu'il s'agit de calculer le complément de capital de fin de carrière.

Janvier 2025.

(Voir page suivante.)

COTISATIONS DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE*

A - COTISATIONS CALCULÉES EN % DU SALAIRE BRUT LIMITE À 4 FOIS LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE.

	Salarié	Employeur
1. Ouvriers, employés, apprentis, jeunes sous contrat de formation en alternance		
a - Incapacité totale et temporaire de travail 0,23% -	--	
b - Invalidité 0,12% 0,65%		
c - Maladie de longue durée..... 0,06% 0,32%		
d - Décès 0,08% 0,43%		
e - Rente de conjoint survivant..... 0,02% 0,14%		

2- Maîtrise

a - Incapacité totale et temporaire de travail 0,27% ---		
b - Invalidité 0,16% 0,72%		
c - Maladie de longue durée..... 0,09% 0,43%		

d - Décès	0,10%	0,48%
e - Rente éducation.....	0,04%	0,16%

3- Cadres

a - Incapacité totale et temporaire de travail	0,12%	---		
b - Invalidité	0,13%	0,43%		
c - Maladie de longue durée.....	0,08%	0,24%		
d - Décès	0,10%	0,33%		
e - Rente éducation.....	0,03%	0,09%		

B - COTISATIONS CALCULÉES EN % DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(Ensemble du personnel hors apprentis et jeunes sous contrat de formation en alternance)

- Indemnités de fin de carrière.....	---	1,25%
--------------------------------------	-----	-------

* Par accord paritaire national du 19 septembre 2024, (en cours d'extension), les taux de cotisations A1, A2 et A3 figurant ci dessus sont affectés, pour l'année 2025, d'une décote de 15%, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

Avenant n° 8 du 28 novembre 2024

à l'accord du 27 mars 2006
relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire

NOR : ASET2550030M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie ;

FO métallurgie,

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu 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 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

Vu la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412), notamment les articles 6.2 « Maintien de salaire » et l'article 6.3 « Prévoyance » ;

Vu l'accord collectif national étendu relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire modifié dans la branche professionnelle du 27 mars 2006 ;

Vu l'accord collectif du 24 septembre 2024 relatif aux catégories objectives de salariés pour le bénéfice du régime de protection sociale complémentaire dans la branche professionnelle (en cours d'agrément par la commission paritaire de l'APEC),

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Soucieux d'assurer la pérennisation de la revalorisation des prestations définies par le régime de prévoyance susvisé ;

Considérant l'évolution des catégories objectives de salariés dans les régimes de prévoyance complémentaires,

Les partenaires sociaux ont décidé d'encadrer le niveau desdites revalorisations d'une part, et de prendre en compte des dispositions de l'accord collectif conclu le 24 septembre 2024 reconnaissant le statut de cadre à certaines catégories de salariés de la branche pour le bénéfice de certaines dispositions du régime de prévoyance, d'autre part.

Article 1^{er} | Modification de l'article 4 « Salaire de référence commun à l'ensemble des risques couverts »

1° Au point 2 « Salaire de référence des prestations », le 7^e alinéa est modifié et remplacé par l'alinéa suivant :

« Si l'invalidité ou le décès ne surviennent pas directement après une période d'activité, le salaire de base défini ci-dessus est revalorisé sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco. »

2° Au point 3 « Revalorisation des prestations », le 1^{er} alinéa est modifié et remplacé par les alinéas suivants :

« Les prestations périodiques d'incapacité et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco.
La revalorisation sera comprise entre 0 et l'évolution de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco, en fonction des marges disponibles sur le régime. »

3° Au point 3 « Revalorisation des prestations », le 2^d alinéa devient le 3^e alinéa.

Article 2 | Modification de l'article 5.12 « Revalorisation des prestations »

1° Le 1^{er} alinéa est modifié et remplacé par les alinéas suivants :

« Les prestations périodiques d'incapacité et d'invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution annuelle de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco.
La revalorisation sera comprise entre 0 et l'évolution de la valeur de service du point du régime unique Agirc-Arrco, en fonction des marges disponibles sur le régime. »

2° Le 2^d alinéa devient le 3^e alinéa.

3° À l'avant-dernier alinéa, les mots « En cas de changement d'organisme désigné dans le présent accord, » sont remplacés par les mots « En cas de changement d'organisme assureur, ».

Article 3 | Modification de l'article 7 « Garanties complémentaires pour les cadres » relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN du 14 mars 1947

Les dispositions de l'article 7 susvisé sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7 "Garanties complémentaires pour les cadres" relevant d'une part, des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, et d'autre part, de l'article 1.3 de l'accord collectif national de la branche du 24 septembre 2024 dûment agréé par la commission paritaire de l'APEC.

Le présent accord définissant un ensemble de garanties minimales et obligatoires, les entreprises ont l'obligation de souscrire un contrat complémentaire, notamment pour satisfaire à l'obligation d'assurance découlant de l'article 1^{er} de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (affectation par priorité de la cotisation 1,50 % sur TA – charge employeur exclusive – à la couverture d'avantages en cas de décès) ou à toute autre garantie (rente éducation, rente conjoint, frais de santé...).

Les employeurs qui, lors du décès d'un salarié, ne justifient pas avoir souscrit un contrat complémentaire comportant le versement de la cotisation susvisée, sont tenus de verser aux ayants droit du cadre décédé une somme égale à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès.

Les employeurs ont la possibilité de souscrire un contrat complémentaire assurant la couverture des charges patronales et/ou de salaires afférents aux prestations résultant de la garantie conventionnelle "maintien du salaire" définie à l'article 6.2 "Maintien de salaire" de la CCN susvisée, dès le premier jour d'arrêt de travail. »

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

Article 5 | Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 3 du présent accord ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément de l'accord collectif du 24 septembre 2024 susvisé, par la commission paritaire dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Le présent accord sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Article 6 | Disposition particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés

La branche professionnelle structurant les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente CCN IDCC 1412 étant composée à 97,5 % d'entreprises de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2022). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Article 7 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 18 novembre 2024

relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2025

NOR : ASET2550026M

IDCC : 1516

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

Les acteurs de la compétence ;

SYNOFDES,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2025 dans la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salariés sont positionnés.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche des organismes de formation confirment leur engagement sur le sujet de l'égalité professionnelle, entendue comme l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes. C'est un élément primordial d'un secteur dont l'objet est de participer au développement des compétences des individus, vecteur d'émancipation de la personne dans son parcours professionnel et personnel.

En conséquence, elles y attachent une attention particulière pour toute négociation et conclusion d'accord conventionnel portant sur les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables, notamment en matière d'accès à l'emploi, à la formation, aux mobilités, aux promotions, à l'articulation des temps de vie et de rémunération.

En tout état de cause, elles soulignent que les textes conclus dans la branche s'appliquent de façon égale aux femmes et aux hommes.

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent également à participer et mettre en œuvre des actions qui contribuent à faire évoluer les représentations sur les femmes et à lutter contre les préjugés et stéréotypes liés aux genres.

Elles soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

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

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

Ses stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent avenant, ou embauchés postérieurement à cette date.

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

Article 2 | *Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2025*

Les partenaires sociaux décident d'une revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2025.

La grille des salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2025 est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2025 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	22 090,38 €
2	De 110 à 119	22 144,23 €
3	De 120 à 132	22 249,43 €
4	De 133 à 144	22 277,49 €
5	De 145 à 157	22 356,12 €
6	De 158 à 170	22 405,82 €
7	De 171 à 185	22 561,42 €
8	De 186 à 199	23 927,99 €
9	De 200 à 206	24 703,10 €
10	De 207 à 213	25 603,23 €
11	De 214 à 219	26 443,55 €
12	De 220 à 226	27 163,83 €
13	De 227 à 233	28 004,14 €
14	De 234 à 239	28 844,47 €
15	De 240 à 245	29 564,74 €
16	De 246 à 251	30 285,00 €
17	De 252 à 257	31 005,28 €
18	De 258 à 263	31 725,55 €
19	De 264 à 269	32 445,82 €

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2025 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
20	De 270 à 277	33 166,09 €
21	De 278 à 285	34 126,45 €
22	De 286 à 293	34 917,32 €
23	De 294 à 301	35 611,83 €
24	De 302 à 309	36 560,59 €
25	De 310 à 349	37 094,03 €
26	De 350 à 399	41 173,35 €
27	De 400 à 449	46 727,08 €
28	De 450 à 499	52 024,52 €
29	De 500 à 549	57 551,01 €
30	De 550 à 599	63 077,51 €
31	À partir de 600	68 604,01 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2025, le salarié bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2025 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 | Mention du salaire minimum conventionnel annuel brut sur le bulletin de salaire

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun des salariés qu'elle emploie.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Notification, dépôt et demande d'extension

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

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

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 18 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord paritaire du 11 décembre 2024

relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés
pouvant être intégrés dans la catégorie des cadres
pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550009M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

IP CFE-CGC ;

FO SNEP ;

CFTC Média+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, le présent accord paritaire a pour objectif de constituer une catégorie objective assimilant à des cadres des catégories de salariés ne relevant pas des définitions établies par l'ANI du 17 novembre 2017 pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire et de définir les catégories de salariés « cadres » et « non cadres » bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire mises en place dans les entreprises de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611).

La mise en œuvre du présent accord permettra que les contributions des entreprises finançant des prestations de protection sociale complémentaire bénéficient de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

La constitution d'une catégorie objective de salariés pouvant être assimilés à des cadres est établie à l'article 2 du présent accord.

La définition des catégories de salariés bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire est établie par les articles 3 et 4 du présent accord.

Il appartient à la commission paritaire rattachée à l'APEC de déterminer le niveau des emplois à partir duquel il y a lieu à application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Via un mécanisme similaire à celui visé par l'ancien article 36 de l'annexe I de la CCN AGIRC, l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret précité prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire certains salariés ne relevant ni de l'article 2.1 ni de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017. Ces salariés doivent être définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, lequel doit être agréé par la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des « Entreprises de logistique de communication écrite directe » (IDCC 1611) du 19 novembre 1991.

Article 2 | Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

Conformément aux dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 les entreprises de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611) ont la faculté :

- d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe II échelon C de la classification de logistique de communication écrite directe et/ou ;
- d'inclure ou de ne pas inclure les salariés, statut employé/ouvrier du groupe III échelon A de la classification de logistique de communication écrite directe,

dans la catégorie objective des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale instituées au niveau des entreprises de la branche. Cette faculté n'a pas vocation à rendre applicable aux salariés concernés les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe propres aux cadres.

Si les entreprises souhaitent mettre en œuvre cette faculté offerte par la branche, elles devront la formaliser au sein de l'acte de droit du travail instituant leur régime de protection sociale complémentaire au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale (c'est-à-dire par voie d'accord collectif ou référendaire ou de décision unilatérale de l'employeur remise aux salariés).

Les précisions du présent article ne font pas obstacle au recours, par les entreprises de la branche, aux autres critères énumérés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour définir les catégories de bénéficiaires de leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Article 3 | Définition des salariés « cadres »

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés relevant du groupe I,

échelons A à G (I A, I B, I C, I D, I E, I F, I G) de la classification de logistique de communication écrite directe.

Article 4 | Définitions des salariés « assimilés cadres »

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1, 1° du code de la sécurité sociale, sont visés les salariés du groupe II échelons A et B (II A, II B) de la classification de logistique de communication écrite directe.

Article 5 | Définition des salariés « non cadres »

Sont considérés comme « non-cadres » les salariés suivants :

1. Les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (c'est-à-dire les salariés relevant des groupes III B à III H, de la classification de logistique de communication écrite directe) ;
2. Les salariés, statut agent de maîtrise relevant du groupe II C de la classification de logistique de communication écrite directe dans la mesure où l'entreprise a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salariés « cadres », conformément à l'article 2 du présent accord ;
3. Les salariés, statut employé/ouvrier du groupe III A de la classification de logistique de communication écrite directe dans la mesure où l'entreprise a choisi de ne pas les inclure dans la catégorie salariés « cadres », conformément à l'article 2 du présent accord.

Article 6 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent accord dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

Article 7 | Dépôt et extension du présent accord

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

Article 8 | Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations des articles 2 à 5 du présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'APEC.

Article 9 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 | Suivi

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviendront de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser

un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

Fait à Paris, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 octobre 2024

relatif aux catégories objectives de bénéficiaires
des régimes de protection sociale complémentaires

NOR : ASET2550028M

IDCC : 1801

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FAA CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

sont convenues ce qui suit :

Préambule

Pour 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 actuelles 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 préciser 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} | Champ d'application

Sont couverts par le présent accord les entreprises et les salariés visés par les articles 1 et 2 du texte de base de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Article 2 | Catégories objectives

Article 2.1 | 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 coefficient au moins G de l'article 48 relatif à la classification, de la convention collective nationale du 13 avril 1994.

Article 2.2 | 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 coefficient F de l'article 48 relatif à la classification, de la convention collective nationale du 13 avril 1994.

Article 2.3 | 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 coefficient E au coefficient F de l'article 48 relatif à la classification de la convention collective nationale du 13 avril 1994, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Les entreprises de la branche ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans la catégorie des cadres.

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

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'actuel article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'actuel article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | Date d'effet

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 agrément.

Article 5 | Révision

L'accord pourra faire l'objet d'une révision, sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un délai de prévenance de trois mois débutera à compter de la réception de la lettre recommandée, par le secrétariat de branche assuré par l'union des assistants.

Article 6 | Dénonciation

L'accord pourra faire l'objet d'une dénonciation, sous réserve que celle-ci soit précédée d'une demande de révision.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception et donnera lieu aux formalités de dépôt légal.

Article 7 | Publicité de l'accord au sein de la branche et des entreprises

L'accord fera l'objet d'une communication dans chaque entreprise.

Article 8 | Dépôt légal et extension

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 51 du 14 juin 2024
relatif aux rémunérations

NOR : ASET2550029M

IDCC : 1801

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Rémunération annuelle garantie

La rémunération annuelle garantie de la profession, prévue à l'article 51 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, correspond à 23 854 euros bruts à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 2 | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Le barème des rémunérations minimales garanties, figurant à l'article 49 du texte de base de la convention collective des sociétés d'assistance, est revalorisé comme suit à compter du 1^{er} juin 2024 :

(En euros.)

Niveau	Montant
A	23 854
B	24 212
C	24 670
D	26 030
E	28 169
F	31 123
G	36 134

Niveau	Montant
H	41 989
I	54 930

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

Article 3 | *Barème des personnels à la mission*

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

a) Évacuation sanitaire par avion spécial

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
Indemnités de départ	243	172
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	14	12

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

(En euros.)

	Médecins	Infirmiers
Indemnités de départ	192	125
Taux horaire appliqué à toute la durée de la mission	13	12

Article 4 | *Plafond d'exonération de l'indemnisation du télétravail*

Le plafond conventionnel d'exonération de l'indemnisation du télétravail est fixé comme suit :

	Par jour de télétravail	Par mois, en fonction du nombre de jours de télétravail hebdomadaire
Limites d'exonération	3,25 € par jour (dans la limite de 71,50 € par mois).	13 € par mois pour 1 jour de télétravail par semaine, 26 € par mois pour 2 jours de télétravail par semaine, puis 13 € par jour supplémentaire dans la limite de 71,50 € par mois.

Article 5 | *Dispositions finales*

a) Dates d'application

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} juin 2024, à l'exception de l'article 1^{er}, applicable rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2024.

b) Champ d'application

Le présent avenant vise les sociétés appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance (IDCC 1801), ainsi que leurs salariés.

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

c) Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 14 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Frais de restauration et d'hébergement

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

- frais de restauration : remboursement dans la limite des frais réels plafonnés à 31,74 € par repas ;
- frais d'hébergement : remboursement de la nuitée et du petit déjeuner dans la limite des frais réels plafonnés à 135,37 € par jour.

Avenant n° 91 du 4 décembre 2024
relatif aux modifications des durées de périodes d'essai et de préavis

NOR : ASET2550020M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FNSECP CGT ;

CFDT banques et assurances ;

CFE-CGC assurance ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les délais de période d'essai et de préavis, mentionnés dans la convention collective, ne sont plus en adéquation avec les évolutions des emplois, survenues dans le secteur d'activité de l'expertise automobile ces dernières années, et les besoins exprimés par les entreprises et les salariés relevant de la branche de l'expertise automobile.

Les partenaires sociaux ont donc choisi de modifier en conséquence les articles 3.3 et 5.7 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles du 20 novembre 1996 relatifs à ces délais.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles (IDCC 1951).

L'article 3.3 de la convention collective, relatif aux périodes d'essai, est modifié comme suit :

« Les salariés embauchés par un employeur ne verront leur engagement considéré comme effectif qu'après une période d'essai dont la durée est la suivante :

- pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4, la période d'essai est d'une durée d'un mois (1 mois) renouvelable une fois ;
- pour les salariés relevant des niveaux 5 à 7, la période d'essai est d'une durée de trois mois (3 mois) renouvelable une fois dans la limite d'un mois (1 mois).

En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas excéder quatre mois (4 mois) ;

- pour les salariés relevant des niveaux 8 à 10, la période d'essai est d'une durée de quatre mois (4 mois) renouvelable une fois dans la limite de deux mois (2 mois).

En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut pas excéder six mois (6 mois).

Le renouvellement de la période d'essai s'effectue sous réserve de la législation applicable au contrat de travail à durée déterminée.

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Le salaire de la période d'essai est celui du niveau correspondant à la classification du salarié, obtenu lors de la pesée du poste de travail au moment de l'embauche.

Au cours de cette période, les deux parties peuvent librement se séparer : la partie, employeur ou salarié, souhaitant mettre fin à la période d'essai fait alors connaître son souhait à l'autre par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans ce cas, un délai de prévenance, dont la durée dépend à la fois du temps de présence du salarié dans l'entreprise et de la partie à l'initiative de cette rupture, doit être respecté.

Les délais de prévenance, applicables à la rupture de la période d'essai, sont fixés comme suit :

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai	Temps de présence du salarié dans l'entreprise (en jours calendaires)			
	< 8 jours	8 < 30 jours	30 < 90 jours	≥ 90 jours
La rupture est à l'initiative de l'employeur	1 jour	2 jours	15 jours	30 jours
La rupture est à l'initiative du salarié	1 jour	2 jours	2 jours	2 jours

La poursuite de la relation de travail au-delà de la période d'essai, à défaut d'écrit pour le confirmer, constitue une confirmation implicite du salarié dans ses fonctions. »

Ce texte s'incorpore à la convention collective, à l'article 3.3, dont il fixe la nouvelle rédaction.

Article 3 | Modification de l'article 5.7 de la convention collective

L'article 5.7 de la convention collective, relatif au délai congé en cas de rupture du contrat de travail, est modifié comme suit :

« Un délai de congé ou délai de préavis est prévu en cas de démission ou de licenciement du salarié au-delà de la période d'essai.

La partie qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Ce délai de préavis est fixé comme suit.

A. Délai congé en cas de démission

En cas de démission du salarié, ce dernier s'engage à respecter une période de préavis dont la durée est définie comme suit :

- pour les salariés relevant des niveaux 1 à 4, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de deux mois (2 mois) maximum ;
- pour les salariés relevant des niveaux 5 à 7, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de trois mois (3 mois) maximum ;
- pour les salariés relevant des niveaux 8 à 10, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de quatre mois (4 mois) maximum.

B. Délai congé en cas de licenciement

En cas de licenciement du salarié, la période de préavis ou délai congé est d'une durée de deux mois (2 mois) maximum, peu important l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, sa classification ou sa catégorie socio-professionnelle (employé, agent de maîtrise ou cadre).

Le salarié est libre de quitter son emploi dès qu'il est pourvu d'une nouvelle situation, tout en bénéficiant du maintien des indemnités auxquelles il a droit à l'exception de celle afférente à la période non courue du délai-congé.

Réciproquement, l'employeur peut exiger le départ immédiat du salarié licencié après paiement de tous salaires et indemnités auxquels celui-ci a droit, y compris l'indemnité de délai-congé dans sa totalité, conformément aux dispositions du code du travail.

Au cours du délai-congé, le salarié a le droit de s'absenter pendant 42 heures par mois de préavis pour rechercher un nouvel emploi. Il doit alors prévenir l'employeur de ses absences autant de jours à l'avance que la durée d'absence demandée en comporte. En cas d'accord des parties, ces heures peuvent être groupées.

Sauf en cas de démission, les absences pour recherche d'emploi sont rémunérées sur l'horaire de l'entreprise au taux habituel du salaire et de ses accessoires. »

Ce texte s'incorpore à la convention collective, à l'article 5.7 dont il fixe la nouvelle rédaction.

Article 4 | Dispositions particulières applicables 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 précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 5 | Durée. Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

À l'issue de la procédure de signature, manuscrite ou électronique, chaque organisation syndicale, signataire ou non, se voit remettre en main propre ou transmettre un exemplaire du présent accord conformément aux dispositions du code du travail.

L'accord est ensuite notifié à l'ensemble des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 4 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 5 novembre 2024

à l'accord du 13 juin 2022
relatif aux frais de santé

NOR : ASET2550032M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont signé, le 13 juin 2022, un accord mettant en place un régime complémentaire pour les frais de santé des salariés de la branche et complétant l'accord collectif du 29 septembre 2020 portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers.

Cet accord du 13 juin 2022 avait pour objectif de renforcer l'attractivité de la branche et de favoriser l'accès des salariés à des dispositifs de santé sans considération d'âge et de santé à des tarifs avantageux.

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de revoir, par le présent avenant, les modalités de financement du régime frais de santé.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5 de l'accord du 13 juin 2022 relatif aux frais de santé

L'article 5 de l'accord du 13 juin 2022 considéré comme un avenant à la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et services des animaux familiers est modifié comme suit :

« Article 5 | Financement du régime de base frais de santé

Les cotisations mensuelles sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

La cotisation globale est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de :
 - 0,715 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime général ;
 - 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime Alsace-Moselle ;
- la cotisation salariale est *a maxima* de :
 - 0,715 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime général ;
 - 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour les entreprises dont les salariés relèvent du régime Alsace-Moselle.

Les taux de cotisation ci-dessus sont maintenus pendant deux ans à compter de la date d'effet du présent avenant, à législation et réglementation constante. »

Article 2 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par les stipulations conventionnelles en vigueur et dans le respect des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4 | Durée. Date d'effet. Dépôt et publicité

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Celui-ci fera l'objet des formalités nécessaires à son extension. Il prendra effet le 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à une organisation patronale signataire. Il entrera en vigueur pour toutes les entreprises de la branche au 1^{er} jour du mois qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 décembre 2024

à l'accord du 11 avril 2000
relatif au forfait annuel en jours

NOR : ASET2550017M

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,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

C'est dans le respect du droit à la santé et au repos, qui sont au nombre des exigences constitutionnelles, que tout dispositif d'aménagement du temps de travail doit s'organiser.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement profond aux droits à la santé et à la sécurité des salariés.

En matière d'aménagement forfaitaire du temps de travail sur l'année, la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle, ainsi que la maîtrise du suivi de la charge de travail, et en conséquence le temps de travail effectif des salariés concernés, sont essentiels afin de contribuer à la préservation et l'amélioration de leur santé physique et mentale dans l'exercice de leur activité.

Prenant acte de la position de la jurisprudence nationale venue interpréter le droit en vigueur à l'aune de stipulations historiques de l'accord de branche conclu le 11 avril 2000 et étendu par arrêté du 14 novembre 2000, les signataires ont souhaité réviser ce dispositif conventionnel en vigueur permettant aux entreprises et salariés de la branche de recourir à des conventions individuelles de forfait annuel en jours, au travers de stipulations nouvelles assurant sans ambiguïté la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et, plus largement, une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Une vigilance particulière a été apportée, dans ce cadre, à ce que les stipulations révisées permettent d'instituer un suivi effectif et régulier ouvrant la faculté à l'employeur, le cas échéant, de remédier en temps utile à une charge éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Les parties rappellent aussi être particulièrement attachées à la sécurité juridique et à la prévisibilité du droit dans le cadre de l'exécution des relations contractuelles de travail.

Elles ont adapté en conséquence les termes du présent avenant ainsi que des conditions de son entrée en vigueur, compte tenu notamment des dispositifs légaux de sécurisation des relations juridiques ayant été conclues dans le cadre conventionnel présentement révisé.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Le présent avenant couvre donc le champ d'application de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qu'il révisé.

Article 2 | Modification de l'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000

Article 2.1 | Rappel de la rédaction initiale du texte révisé

Aux termes de l'accord du 11 avril 2000, la possibilité de recourir à des conventions de forfait annuel en jours a été organisée au sein de l'article 2.8 intitulé « Dispositions spécifiques à l'encadrement ».

Concernant spécifiquement le recours aux conventions de forfait annuel en jours, il a été précisé que :

« Cadres forfait jours

Cadres de niveau VIII : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Pour les salariés de ce niveau, le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 12 jours de réduction du temps de travail par année civile, sachant qu'en aucun cas le cadre ne devra travailler plus de 214 jours par an.

La prise des journées de repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié.

Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord, étant entendu que le plafond des jours travaillés s'établit à 214 jours par an. »

Il a également été précisé, dans l'article 2.8.3 intitulé « Dispositions particulières aux cadres au forfait jours » que :

« Repos quotidien et hebdomadaire »

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'un forfait jours doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

De même, chaque cadre au forfait jours doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Ce jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Contrôle du nombre de jours travaillés

Pour l'application du forfait en jours, il sera effectué un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif faisant en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de réduction du temps de travail.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

Modalités de suivi

Les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Notamment, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du cadre concerné.

Ainsi, les 13 heures d'amplitude de travail quotidiennes autorisées par la loi ne doivent pas avoir un caractère systématique. »

Il est rappelé que la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ont été l'occasion pour le législateur de venir sécuriser les dispositions conventionnelles qui avaient été conclues avant leurs entrées en vigueur respectives, dans un évident souci de sécurité juridique et de prévisibilité du droit.

En dépit de ces dispositifs de sécurisation, la Cour de cassation a censuré le dispositif conventionnel issu de l'accord du 11 avril 2000, notamment en ce que les termes de l'article 2.8.3 susvisé n'étaient manifestement pas suffisants pour permettre un strict respect des exigences constitutionnelles en matière de droit à la santé et au repos.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux, dès le mois de septembre 2023, ont entendu revoir les termes de l'accord du 11 avril 2000 pour leur mise en conformité aux dispositions légales.

Les autres dispositions de l'accord du 11 avril 2000 et qui ne concernent pas les conventions de forfait jours restent inchangées bien qu'elles soient reprises dans l'article 2.2 pour en faciliter la révision globale.

Article 2.2 | Nouvelle rédaction de l'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000

L'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000 est modifié dans les conditions visées ci-après.

Les alinéas 1 à 10 de l'article 2.8.1 « Dispositions générales » restent inchangés.

Les alinéas suivants, concernant les « cadres forfait jours » sont modifiés comme suit :

« Cadres forfait jours

Cadres de niveau VIII et plus : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Les signataires confirment en effet que ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

L'autonomie est la capacité d'un salarié à prendre en charge la mission qui lui a été confiée, c'est-à-dire à prendre des décisions, gérer ses activités et ses priorités, organiser ses interventions de manière libre tout en respectant les attentes et contraintes de l'entreprise.

Cette autonomie se traduit, pour les cadres concernés, par la faculté d'organiser leur temps de travail en fonction des missions qui leur sont confiées. Ils décident ainsi librement de leurs prises de rendez-vous, de leurs heures de début et de fin des journées de travail et de la répartition de leurs tâches au sein de celles-ci.

Il ne peut pas être imposé d'horaires précis aux cadres bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours qu'à titre exceptionnel et avec l'accord du salarié.

Pour les cadres concernés, c'est-à-dire pour ceux ayant conclu une convention individuelle écrite de forfait en jours en application du présent dispositif conventionnel, le nombre de jours effectivement travaillés ne pourra pas excéder plus de 214 jours par an, journée de solidarité non comprise, pour une présence effective sur la totalité de l'année de référence et pour un salarié ayant acquis 25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables) de congés payés.

La période annuelle de référence sur laquelle le nombre de jours travaillés est décompté est l'année civile, qui commence le 1^{er} janvier et s'achève le 31 décembre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fera par principe à la demande du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'équipe dont il dépend. En cas de désaccord entre les parties, les jours de repos du salarié seront arrêtés pour moitié par le cadre, pour moitié par l'employeur.

Le salarié peut renoncer, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos dans les conditions et limites prévues par la loi et par le présent accord.

Enfin, le salarié peut convenir avec son employeur de conclure une convention individuelle de forfait en jours réduite, c'est-à-dire visant un nombre de jours travaillés inférieur à 214 jours journée de solidarité non comprise. La charge de travail du salarié tient compte de la réduction ainsi convenue. Le salarié est également, dans ce cadre, rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait. »

Les alinéas suivants, relatifs aux « autres cadres » de l'article 2.8.1, restent inchangés.

L'article 2.8.2, relatif aux « Dispositions particulières au personnel non sédentaire », reste inchangé.

L'article 2.8.3, relatif aux « Dispositions particulières aux cadres au forfait jours », est modifié comme suit :

« Caractéristiques de la convention individuelle de forfait annuel en jours

Il est rappelé que la convention individuelle de forfait annuel en jours est écrite, celle-ci devant faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Elle peut être intégrée au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant à ce dernier.

La convention doit notamment faire référence :

- si elle a été conclue avant l'avenant du 10 décembre 2024, elle fera référence à l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et, si elle est conclue après l'entrée en vigueur de l'avenant du 10 décembre 2024, elle fera référence à l'accord du 11 avril 2000 modifié par l'avenant du 10 décembre 2024 ;
- la classification de l'emploi occupé par le salarié justifiant la conclusion d'une convention de forfait en jours ;
- les fonctions occupées par le salarié et la mention selon laquelle celui-ci dispose d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps, justifiant le recours à la convention individuelle de forfait annuel en jours ;
- le nombre de jours de travail par an ;
- les modalités de suivi la charge de travail, par renvoi, le cas échéant, aux dispositifs prévus par l'avenant du 10 décembre 2024 ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et les conditions de prise des journées ou demi-journées de repos.

Il est rappelé que le cadre au forfait jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois et doit être en rapport avec les sujétions imposées par la convention individuelle.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Attribution de jours de repos

Le nombre de jours de repos accordés au titre d'une période de référence complète, avec un droit à congé payé intégral, aux salariés relevant d'une convention individuelle de forfait en jours est déterminé sur la base de la formule de calcul suivante :

$$J - JT - WE - CP - JF = JR$$

J = nombre de jours calendaires compris dans la période de référence (365 ou 366).

JT = nombre de jours de travail sur la période de référence applicable dans l'entreprise (au maximum 214, journée de solidarité non incluse selon le présent accord).

WE = nombre de jours correspondant aux week-ends, soit les samedis et dimanches tombant sur la période de référence (généralement 104 jours).

CP = nombre de jours de congés (appréciés ici en jours ouvrés) correspondant à 5 semaines de congés payés (25 jours ouvrés).

JF = jours fériés tombant un jour ouvré.

JR = nombre de jours de repos accordés dans le cadre du forfait jours.

Compte tenu de cette méthode de calcul, le nombre de jours de repos peut varier, en plus ou en moins, en fonction des caractéristiques de chaque période de référence (et tout particulièrement du nombre de jours fériés "tombant" un jour ouvré).

À titre d'exemple, en 2024, pour une année complète de travail et un droit à congé payé intégral (25 jours ouvrés), le nombre de jours de repos est calculé comme suit :

$$366 - (214 + 1) - 104 - 25 - 10 = 12 \text{ jours}$$

Un cadre travaillant entièrement l'année 2024 et disposant d'un droit intégral à congé payé dispose de 12 jours de repos.

Année incomplète

Il est rappelé que l'année complète s'entend de l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ, conclusion ou résiliation de la convention de forfait annuel en jours), dans la mesure où le cadre ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés, le nombre de jours de travail à effectuer est recalculé au prorata de la présence effective sur la période de référence.

Pour ce faire, il convient de multiplier le nombre de jours travaillés chaque année tel que fixé dans la convention de forfait (214 jours plus la journée de solidarité en vertu du présent accord), par le nombre de jours calendaires couvrant la période de référence considérée (du premier jour travaillé au 31 décembre en cas d'arrivée en cours de période ou du 1^{er} janvier au dernier jour travaillé en cas de départ en cours de période).

Le nombre obtenu est à diviser par 365 (ou 366 pour les années bissextiles).

Le résultat est le nombre de jours de travail à effectuer, arrondi à l'entier supérieur.

Ce nombre de jours à effectuer permet à l'entreprise de reconstituer le nombre de jours de repos proratisés sur la période de référence de l'année incomplète considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année le 1^{er} juin 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) \times 214 / 366 = 125,71 \text{ soit } 126 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre doit effectuer 126 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

- nombre de jours sur la période de référence (1^{er} juin au 31 décembre 2024) = 214 jours ;
- nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 4 jours ;
- nombre de samedis et dimanches sur cette période = 62 jours ;
- nombre de jours de congés payés ouvrés (2,08 jours par mois) potentiels sur cette période = 14,56 jours soit 15 jours.

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$214 - 126 - 4 - 62 - 15 = 7 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre a droit à 7 jours de repos.

Encore à titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année et quittant l'entreprise au 31 mai 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) \times 152 / 366 = 89,29 \text{ soit } 90 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre doit effectuer 90 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

- nombre de jours sur la période de référence (1^{er} juin au 31 décembre 2024) = 152 jours ;

- nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 6 jours ;
- nombre de samedis et dimanches sur cette période = 42 jours ;
- nombre de jours de congés payés ouverts (2,08 jours par mois) potentiels sur cette période = 10,4 jours soit 10 jours.

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$152 - 90 - 6 - 42 - 10 = 4 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre a droit à 4 jours de repos.

Prise en compte des absences sur la rémunération

Le nombre de jours correspondant aux absences indemnisées et/ou assimilées à du temps de travail effectif, aux congés légaux ou conventionnels et aux absences maladies est déduit du nombre annuel de jours à travailler et ces absences donnent lieu, le cas échéant, à un maintien de salaire tel que prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les absences non indemnisées réduiront le forfait en jours restant à travailler sur l'année et impacteront, à due proportion, le nombre de jours non travaillés sur la période de référence.

Repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours organisent librement leur temps de travail dans le respect des temps de repos obligatoires.

Ainsi, les intéressés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Toutefois, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du cadre concerné.

Dans ce cadre, le maximum de 13 heures d'amplitude de travail quotidiennes autorisées par la loi ne doit en aucun cas avoir un caractère systématique et ainsi rester exceptionnel.

En outre et sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, ces salariés doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;
- d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, soit deux jours, dont un jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche ;
- des jours fériés et chômés ;
- des congés payés légaux et conventionnels ;
- des jours de repos résultant de l'application de la convention de forfait en jours.

Le respect de ces temps de repos, sous réserve d'éventuelles dérogations, est impératif.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution soit trouvée afin de respecter les dispositions susvisées.

Contrôle du décompte des journées et demi-journées travaillées et non travaillées

Il est tenu un décompte des journées et, le cas échéant, demi-journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

Le document ainsi établi par l'employeur doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées non travaillées (repos hebdomadaire, congé payé, congé conventionnel ou jours de repos).

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en veillant au respect du plafond de journées travaillées dans l'année.

Le suivi est établi mensuellement par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Limite à la renonciation à des jours de repos

Les cadres renonçant à certains jours de repos en application des dispositions légales ne pourront en aucun cas travailler au-delà du plafond maximum de 235 journées travaillées sur une année de référence.

En cas de renonciation convenue entre le cadre et son employeur, un avenant à la convention individuelle de forfait annuel en jours sera conclu, lequel précisera le taux de la majoration applicable convenu entre les parties, sans que celui-ci puisse être inférieur à :

- 10% pour les 10 premiers jours de repos auxquels le cadre renonce ;
- 25% pour les jours de repos suivants auxquels le cadre renonce.

Dans tous les cas, le nombre maximal de jours travaillés sur l'année doit rester compatible avec les règles d'ordre public relatives au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'avec les dispositions relatives aux congés payés et aux jours fériés.

Droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique, pour ce dernier, une obligation de déconnexion des outils et technologies de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Modalités de suivi de la charge de travail, de l'amplitude des journées de travail et de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail, notamment.

Il est en particulier veillé à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail permettent à l'intéressé de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

À cette même fin, le salarié tiendra informé sa direction de tout événement ou élément venant accroître de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En ce sens, l'outil de suivi de décompte des journées et demi-journées travaillées ou non travaillées peut permettre de déclencher une alerte.

Ainsi, en cas de difficulté portant sur l'organisation, la charge de travail, des difficultés d'articulation entre vie personnelle et professionnelles ou en cas de difficulté liée à un isolement professionnel anormal du salarié, ce dernier dispose de la faculté d'émettre, par écrit, une alerte auprès de sa direction qui le recevra dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 7 jours ouvrables.

Après l'entretien et en fonction des échanges intervenus, la direction formulera les mesures qui pourront le cas échéant être mises en place pour traiter effectivement la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte-rendu et d'un suivi abordé notamment à l'occasion de l'entretien semestriel de suivi.

Entretien annuel de suivi

Dans l'objectif constant de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque individuellement au moins une fois par an les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Cet entretien de suivi revient sur la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée du salarié et, enfin, sa rémunération.

Cet entretien est également l'occasion pour l'employeur et le salarié de faire le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée de ses trajets professionnels le cas échéant, sa charge individuelle de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des journées non travaillées prises ou non prises à la date dudit entretien ainsi que l'équilibre entre la vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit reprenant notamment, au regard des constats effectués, les mesures et solutions éventuelles qui peuvent être arrêtées par l'employeur et le salarié.

Il est entendu que cet entretien annuel de suivi est un minimum et que le salarié et l'employeur peuvent le cas échéant convenir d'un rythme semestriel. Dans tous les cas, les parties profiteront de tout entretien, même informel, pour aborder tout sujet relatif à l'exécution de la convention de forfait annuel en jours.

En cas de difficulté inhabituelle ou anormale, un entretien spécifique peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce dernier fait alors l'objet du compte rendu écrit établi dans les conditions susvisées.

Dans le cadre des entretiens susvisés, le salarié dispose de la faculté de se faire assister par un membre du personnel.

Information et consultation du comité social et économique

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté annuellement sur le recours aux conventions individuelles de forfait annuel en jours dans l'entreprise.

Le comité social et économique est également informé de l'organisation d'entretiens exceptionnels à la demande du salarié et des mesures ayant été retenues dans ce cadre. »

Article 3 | Sécurisation des situations individuelles

Article 3.1 | Sécurisation des conventions individuelles conclues en application du dispositif conventionnel

Les signataires du présent avenant rappellent que des dispositifs de sécurisation ont été prévus par le législateur, notamment au travers de l'article 12 de la loi du 8 août 2016.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent avenant, visant à mettre en conformité l'accord du 11 avril 2000 aux dispositions légales postérieures à sa conclusion, sans préjudice des mesures unilatérales antérieures qui ont pu être mises en œuvre dans les entreprises concernées notamment au titre de l'article 12, III de la loi du 8 août 2016 susvisée.

De plus, les conventions individuelles de forfait annuel en jours en vigueur au 5 juillet 2023, et encore en vigueur après cette date en application des dispositions conventionnelles de branche révisées, voient leur exécution se poursuivre régulièrement sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié, conformément à l'article 12, I de la loi du 8 août 2016 susvisée.

En outre et à défaut d'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les entreprises faisant historiquement application de l'accord du 11 avril 2000 pourront se prévaloir des termes du présent avenant sans démarche ni acte juridique particulier.

Elles veilleront toutefois, le cas échéant, à actualiser les actes unilatéraux ayant pu être formalisés et mis en œuvre dans le cadre notamment des démarches de sécurisation telles qu'elles ont été expressément autorisées par le législateur.

Article 3.2 | Sécurisation des conventions individuelles conclues en application des dispositions légales

Il est rappelé que les dispositions du présent avenant entrent dans le cadre de l'article L. 2253-3 du code du travail.

En d'autres termes, les stipulations des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant prévalent sur celles ayant le même objet.

Ainsi, l'exécution desdits accords collectifs n'est pas impactée par le présent avenant.

De plus et d'une manière générale, les conventions individuelles de forfait annuel en jours conclues en application de ces mêmes accords collectifs, par référence aux articles L. 3121-53 à L. 3121-62 du code du travail, demeurent parfaitement applicables sans qu'elles nécessitent une quelconque modification.

Article 4 | Dispositions générales

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, les signataires rappellent que l'objet du présent avenant est de mettre l'accord du 11 avril 2000 en conformité aux dispositions légales en vigueur, notamment celles issues de la loi du 8 août 2016.

Ainsi, et conformément aux dispositifs légaux de sécurisation rappelés à l'article 3, il est précisé que les conventions de forfait annuel en jours conclues en application de l'accord du 11 avril 2000 se sont régulièrement poursuivies dans leur exécution, y compris depuis le 5 juillet 2023, et qu'elles continuent de se poursuivre régulièrement conformément aux termes du présent avenant sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

Article 4.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI avec une vigilance particulière sur les éventuelles demandes d'interprétation qui pourraient lui être transmises sur les termes de l'accord du 11 avril 2000 modifié.

Le présent avenant 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 aux 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 avenant, quel que soit leur effectif.

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

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 décembre 2024

relatif à la révision de l'article 2 « Indemnisation des salariés participant
à la commission paritaire de la négociation de la convention collective »

NOR : ASET2550018M

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 ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

Préambule

Depuis son origine, la convention collective nationale du personnel des prestataires de services a retenu diverses mesures visant à faciliter le dialogue social au niveau de la branche.

C'est ainsi que son texte de base contient historiquement un article 2 visant l'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ce texte a par la suite été complété de moyens supplémentaires mis à la disposition des organisations syndicales et patronales représentatives par la création d'un fonds commun d'aide au paritarisme.

Alors que l'interprétation des termes initiaux de l'article 2 n'était pas univoque, celui-ci fut précisé par l'intermédiaire de l'avenant du 8 juillet 2014, qui fut étendu par un arrêté du 16 mars 2015.

Depuis, l'environnement conventionnel a particulièrement évolué, tant à l'aune des diverses réformes du droit du travail qu'à l'égard de la composition des parties prenantes à la négociation collective de branche.

S'appuyant sur divers échanges intervenus en commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI), les signataires du présent avenant ont entendu ouvrir des droits nouveaux aux représentants salariés participant à la négociation de la convention collective.

Ces droits visent d'une part à faciliter la préparation des négociations paritaires, dans un contexte où l'évolution de la réglementation est de plus en plus régulière et sa complexité grandissante.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée ont été convenu au titre du présent avenant.

Ces droits visent d'autre part à donner plus de moyens aux représentants salariés titulaires de mandats de président d'instance paritaire de la branche, dans la mesure où l'exercice de telles fonctions suppose, le cas échéant, une mobilisation plus particulière dans l'intérêt collectif de la branche.

C'est en ce sens que des temps d'absence autorisée et rémunérée complémentaire ont été convenu au titre du présent avenant.

C'est au vu de ce qui précède que les signataires ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Rédaction actuelle de l'article 2

L'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective », dans sa version en vigueur telle que modifiée au dernier état par un avenant du 8 juillet 2014 étendu, stipule que :

« 2.1. Maintien de salaire

Pour participer aux commissions paritaires de la négociation de la convention collective, les syndicats patronaux signataires par mutualisation prennent en charge, par organisation syndicale, le salaire de deux représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, de telle sorte que ce salaire soit maintenu.

Ce temps de présence s'entend hors du temps de délégation.

Chaque représentant salarié relevant d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche pourra prétendre au maintien de salaire susvisé sur justificatifs.

Pour bénéficier de ce maintien de salaire, le représentant salarié devra strictement respecter les conditions et obligations suivantes :

- être valablement mandaté par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche des prestataires de services ;
- avoir communiqué à son employeur la copie de son mandat syndical de représentant salarié au niveau de la branche des prestataires de services ;

- transmettre à son employeur le calendrier semestriel prévisionnel des réunions paritaires établi par la branche deux fois par an ;
- informer son employeur de sa participation à une commission paritaire de la branche des prestataires de services pour laquelle il est mandaté en remettant la convocation à la réunion de ladite commission 8 jours au moins avant sa tenue et, au plus tard, le jour de la réception de la convocation par le représentant salarié ;
- remettre à son employeur, après la tenue de la réunion paritaire concernée, la copie de la fiche de présence à la commission paritaire attestant de sa participation.

En cas de strict respect des obligations susvisées, le représentant salarié pourra prétendre au maintien du salaire dont il aurait bénéficié s'il avait été à son poste de travail directement auprès de son employeur.

L'employeur pourra ensuite, en justifiant du maintien de salaire intervenu dans les conditions susvisées, se rapprocher des syndicats patronaux signataires par l'intermédiaire du secrétariat technique pour obtenir le remboursement des sommes concernées.

Si le représentant salarié ne respecte pas l'une des obligations susvisées, l'entreprise sera exonérée de son obligation de maintenir le salaire du représentant salarié qui devra alors se rapprocher de la branche pour bénéficier du maintien de salaire via la mutualisation des syndicats patronaux signataires.

La participation aux commissions paritaires s'entend comme le temps rendu nécessaire pour que le représentant salarié participe effectivement à la négociation.

Sont ainsi pris en compte au titre du maintien de salaire susvisé :

- les temps de participation aux réunions paritaires ;
- le cas échéant, les temps de déplacement pour s'y rendre, étant précisé que le déplacement en train sera privilégié par le représentant salarié.

La rémunération maintenue correspond en tout état de cause à celle que le représentant salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé, dans la limite de sa journée habituelle normale de travail et dans la limite de la durée légale, conventionnelle ou contractuelle applicable et sans que cette participation ouvre droit, pour le représentant salarié, au bénéfice d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires.

La rémunération maintenue sera intégrée dans l'assiette de calcul des congés payés.

Ces dispositions sont applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective mis à la disposition d'une organisation syndicale.

Dans cette hypothèse, le montant des rémunérations concernées par le maintien de salaire susvisé est déduit du salaire global facturé par l'entreprise à l'organisation syndicale concernée.

2.2. Indemnisation des frais

Frais de repas

L'indemnité forfaitaire de repas est fixée à six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1^{er} janvier de l'année considérée, arrondie à l'euro supérieur.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- 1 repas par délégué de la région parisienne ;
- 2 repas par délégué de province ou 1 repas en cas de déplacement en avion.

Frais de déplacement

Le remboursement est effectué sur les bases suivantes :

- pour les délégués de province en deçà de 500 kilomètres : billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles ;

- pour les délégués de province au-delà de 500 kilomètres :
 - soit billet SNCF aller et retour en 2^e classe, déduction faite des réductions éventuelles et frais d'hôtel sur la base de 16 fois le MG par délégué, ou couchette aller et retour en 2^e classe par délégué ;
 - soit billet en TGV aller et retour en 2^e classe par délégué ;
 - soit billet d'avion aller et retour en classe économique et frais de navette entre l'aéroport et la ville par délégué.

Les frais seront remboursés à la fin de chaque mois civil suivant la réunion à la demande de l'organisation syndicale auprès de l'une des organisations patronales. »

Article 3 | Rédaction nouvelle de l'article 2

Les signataires du présent avenant conviennent d'ajouter aux textes historiques en faveur du dialogue social et de la négociation collective au niveau de la branche de nouvelles stipulations visant à autoriser des temps d'absence aux fins de préparation des instances paritaires de la convention collective ainsi que pour faciliter la réalisation des missions incombant aux présidents desdites instances.

Au regard de ce qui précède, l'article 2 intitulé « Indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective est désormais complété des articles 2.3 et 2.4 rédigés comme suit :

« 2.3. Temps préparatoires à la participation aux instances paritaires

Compte tenu de l'accroissement des sujets confiés aux branches professionnelles et de la technicité que supposent certains thèmes de négociation, il est convenu d'attribuer aux représentants salariés des entreprises visés dans l'article 2.1 des temps préparatoires en vue de leur participation aux commissions paritaires de négociation de la convention collective.

Ces temps préparatoires s'entendent comme un temps forfaitaire mensuel que le représentant salarié amené à participer à une commission paritaire de négociation de la convention peut utiliser pour préparer les sujets prévus à son ordre du jour. Il s'agit ainsi d'un temps d'absence autorisée assorti d'un maintien de salaire.

Ces temps sont octroyés, par organisation syndicale représentative, dans une limite de deux représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ces temps se traduisent par une autorisation d'absence d'une durée d'une demi-journée par mois de négociation paritaire impliquant une commission paritaire au sein de laquelle le représentant salarié est amené à siéger au titre d'un mandat.

Ces temps mensuels sont forfaitaires, de telle sorte qu'un salarié représentant appelé à siéger dans plusieurs commissions paritaires au cours d'un même mois ne peut pas bénéficier de plus d'une demi-journée d'autorisation d'absence.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours.

Le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée veillera à respecter un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement normal de l'entreprise.

Il est précisé que les conditions du maintien de salaire dont il est ici question sont identiques à celles visées dans l'article 2.1 susvisé, en particulier en ce qui concerne

la qualification de la rémunération maintenue et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

La qualité de représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires n'est opposable qu'à condition, pour le bénéficiaire des présentes dispositions, d'avoir effectivement et expressément été mandaté par une organisation syndicale représentative pour siéger dans les instances paritaires de négociation de la convention collective.

Cette qualité peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat technique de la branche.

Le bénéfice des temps préparatoires est également conditionné, pour le représentant salarié concerné, par le respect de diverses obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

2.4. Temps d'absence indemnisé pour la présidence des instances paritaires

Certaines instances paritaires de négociation de la convention collective disposent d'une présidence assurée alternativement par le collège patronal et le collège syndical.

Un mandat de présidence comprend la fonction de président et celle de vice-président, les présidences des instances de négociation de la convention collective étant paritaires et ainsi toujours assurées par un membre du collège patronal et par un membre du collège salarié.

Un tel mandat impose à son titulaire des obligations supplémentaires à celles incombant aux personnes mandatées pour participer aux instances paritaires de négociation de la convention collective. Celles-ci peuvent être détaillées, le cas échéant, dans le règlement intérieur des instances considérées.

Pour prendre en compte les temps de travail et éventuellement de représentation que peut supposer l'exercice d'un mandat de présidence d'instance paritaire, il a été convenu d'octroyer aux représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires disposant d'un mandat de président un temps complémentaire d'absence autorisée avec maintien de salaire.

Ce temps est dit complémentaire car il s'ajoute au temps préparatoire dont les représentants salariés des entreprises participant aux instances paritaires peuvent bénéficier au titre de l'article 2.3 susvisé.

Il se traduit par une autorisation d'absence n'entraînant pas la perte de rémunération d'une durée d'une demi-journée par mois au cours duquel se réunit l'instance paritaire présidée par le représentant salarié concerné.

La demi-journée s'entend comme la moitié d'une journée de travail effectif, soit l'équivalent de 3,5 heures sur une journée de travail pour un salarié occupé à temps complet selon l'article L. 3121-27 du code du travail ou, comme l'équivalent de 0,5 jour de travail pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours.

À l'instar des temps préparatoires visés à l'article 2.3 susvisé, le bénéficiaire de ce temps d'absence autorisée veillera à respecter un délai de prévenance raisonnable vis-à-vis de son employeur afin de ne pas perturber le fonctionnement normal de l'entreprise.

Il est précisé que les conditions du maintien de salaire dont il est ici question sont identiques à celles visées dans l'article 2.1 susvisé, en particulier en ce qui concerne la qualification de la rémunération maintenue et de son intégration dans l'assiette de calcul des congés payés.

Enfin, il est entendu que le bénéfice du temps complémentaire octroyé au président d'instance paritaire est opposable à condition, pour le représentant salarié

concerné par les présentes stipulations, de respecter les diverses obligations visées à l'article 2.1 susvisé.

Le représentant salarié titulaire d'un mandat de président d'instance paritaire de négociation de la convention collective et qui entend s'en prévaloir doit informer son employeur dans les meilleurs délais après sa nomination au travers des documents établis à cette fin par le secrétariat technique de la branche.

La qualité de président d'instance paritaire peut être vérifiée par toute personne intéressée auprès du secrétariat technique de la branche. »

Les articles 2.1 et 2.2 restent inchangés.

Article 4 | Dispositions générales

Article 4.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Il prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et cessera de produire ses effets une fois que sa durée d'un an d'application sera arrivée à échéance.

Article 4.2 | Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI.

Le présent avenant 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 aux entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 10 décembre 2024

relatif aux contributions des entreprises
à la formation professionnelle continue

NOR : ASET2550019M

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 ;

FEC FO ;

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.2 dudit accord.

Depuis 2016, des avenants ont été régulièrement conclus, pour chaque exercice de référence, reconduisant ainsi chaque année des contributions conventionnelles à la formation professionnelle.

Les échanges paritaires qui ont présidé à la conclusion du présent avenant ont une nouvelle fois pris acte de l'existence d'un fonds de réserve conséquent, correspondant à plus d'une année de contributions, démontrant une capacité financière suffisante pour couvrir les besoins de formation et d'ingénierie existants et ceux à venir.

Ainsi, réunis en CPNEFP et en SPP, diverses décisions de mobilisation de cette réserve ont été prises, au bénéfice des salariés de la branche et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, tout en maintenant une politique de pilotage prudentielle à l'aune d'un contexte politique et réglementaire incertain.

C'est à l'aune de ces décisions qu'a été justifiée une nouvelle reconduction des contributions conventionnelles au niveau des derniers taux convenus, dans l'intérêt des salariés de toutes les entreprises de la branche.

La présente reconduction des taux conventionnels de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc selon les dispositions visées ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 12 octobre 2015 qu'il complète et modifie.

Ce champ est également identique aux précédents avenants conclus, sur ce même thème, par la branche aux dates rappelées en préambule.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Article 2 | Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés

Article 2.1 | Taux de la contribution conventionnelle

Au regard du contexte visé dans en préambule, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours pour une durée déterminée, une contribution conventionnelle *supra* légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO désigné par la branche à savoir, à la date du présent avenant, l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP).

Les taux de cette contribution conventionnelle sont fixés conformément au tableau suivant :

	Entreprises de 1 à 10 salariés	Entreprises de 11 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,20 %	0,10 %	0,05 %	0,05 %

Cette contribution 2025 est appelée sur la base de la masse salariale N-1, soit la masse salariale 2024.

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est par principe pas sectorisée par taille d'entreprises.

Les partenaires sociaux veillent toutefois à ce que chaque catégorie d'entreprises contributrices bénéficie effectivement de financements de projets en lien avec cette contribution conventionnelle.

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle et qu'à défaut de révision possible des taux susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront aux entreprises.

Article 2.2 | *Gestion des fonds issus de la contribution conventionnelle*

Les fonds issus de la contribution conventionnelle sont gérés conformément aux termes du présent avenant et selon les axes définis par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP.

Il est entendu, puisque les fonds sont collectés par l'OPCO des entreprises de proximité et mobilisés par son intermédiaire, que la section professionnelle paritaire (SPP) de la branche sera informée de toutes les orientations et décisions de la CPNEFP relatives à l'utilisation de ces fonds conventionnels.

L'OPCO des entreprises de proximité sera alors en capacité de faire toute préconisation et recommandation à l'aune des éléments financiers de suivi de ces fonds conventionnels qu'il met à la disposition des partenaires sociaux en temps utile.

Article 2.3 | *Orientations prioritaires pour l'utilisation des fonds conventionnels*

Il est rappelé qu'historiquement, la branche avait souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du compte personnel de formation (CPF) telle que définie dans l'accord du 12 octobre 2015.

Compte tenu toutefois de l'impact de la réforme de la formation professionnelle sur le fonctionnement de ce dispositif et vu les fonds disponibles issus des contributions conventionnelles historiques, il a été régulièrement convenu, depuis l'avenant du 13 décembre 2021, d'arrêter une liste non-exhaustive d'orientations prioritaires de l'utilisation des sommes collectées au titre de la contribution conventionnelle.

Cette liste, qui se présente historiquement en deux volets, est réitérée dans des termes similaires au précédent avenant, comme suit :

■ Volet 1 : actions de formation métier :

- certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche :
 - CQP enquêteur civil ;
 - CQP télésecrétaire ;
 - CQP chargé d'accueil,
- certificat de compétences de service en relation client (CCS-RC) :
 - coût pédagogique de la formation évaluateur ;
 - coût de l'évaluation,
- actions collectives :
 - CNIL et RGPD ;
 - notions juridiques liées au métier de domiciliation ;
 - CQP enquêteur civil ;
 - télésecrétariat ;
 - intelligence artificielle,
- formation continue obligatoire liée à l'activité d'enquêteur civil ;
- titres niveaux IV et V en recouvrement ;

- autres formations métier ;
- complément de financement des certifications éligibles à la Pro-A.

Toute délibération de la CPNEFP peut venir compléter ou modifier cette liste d'actions de formation.

■ Volet 2 : actions de branches sur décision de la CPNEFP :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- toutes autres études concourant au développement de la formation professionnelle, en lien avec l'emploi, la formation, les compétences et la classification des emplois qui en découle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification d'actions de formation transversales ;
- accompagnement des entreprises pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- accompagnement et prise en charge de démarches d'agrément et de renouvellement d'agrément des CQP de branche s'il y a lieu ;
- accompagnement et prise en charge de l'inscription ou du renouvellement de l'inscription de certifications de branche au RNCP ou au registre spécifique ;
- frais d'évaluation et de jury le cas échéant ;
- expérimentation(s) de parcours de formation visant à optimiser l'intégration durable de collaborateurs.

Il est entendu que les orientations prioritaires susvisées ne portent pas préjudice aux facultés d'accompagnement de la branche par l'OPCO au titre notamment de l'article R. 6332-15 du code du travail ou de son bénéfice éventuel d'aides ou de fonds destinés à faciliter la mise en œuvre des actions concernées.

Les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2025 sur délibération paritaire de la CPNEFP.

Article 3 | Modalités de versement des fonds

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises couvertes par l'article 1^{er} du présent avenant à l'OPCO désigné par la branche à date, soit l'OPCO des entreprises de proximité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche seront rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s'est historiquement engagé l'OPCO des entreprises de proximité.

Article 4 | Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4^o de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée d'un an correspondant à l'exercice 2025.

Il a donc vocation à s'appliquer du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, après quoi il cessera automatiquement de produire ses effets.

Article 4.2 | *Suivi, révision et dénonciation*

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPNEFP et en SPP.

Le présent avenant 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 aux entreprises de moins de 50 salariés*

L'objet du présent avenant et les dispositions légales sur lesquelles il s'appuie ont justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

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 avenant, quel que soit leur effectif.

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

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 13 décembre 2024
relatif au parcours professionnel des représentants du personnel

NOR : ASET2550031M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNB CFE-CGC ;

CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À la suite d'un premier accord de branche relatif au parcours professionnel des représentants du personnel^[1] prorogé en 2020, et au regard du bilan d'application présenté en commission paritaire de la banque^[2], les partenaires sociaux signataires entendent, par ce nouvel accord, poursuivre leur engagement en faveur d'un dialogue social de qualité qui contribue à la performance durable des entreprises et aux équilibres individuels et collectifs de la communauté de travail.

L'évolution du cadre législatif^[3] des Instances représentatives du personnel (IRP) renforce la nécessité d'intégrer l'engagement des salariés à l'exercice d'activités syndicales et sociales à leur parcours professionnel.

Après plusieurs séances de négociations, le présent accord traduit la volonté partagée des partenaires sociaux de la branche de la banque de s'engager mutuellement afin de :

- poursuivre le développement de l'employabilité des représentants du personnel en instituant des parcours professionnels dans lesquels la prise d'un mandat est une étape de la vie professionnelle ;

[1] 29 février 2016.

[2] Session du 11 février 2021.

[3] Ordonnances n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et n° 2017-1718, ainsi que la loi de ratification n° 2018-217.

- favoriser l’articulation entre le parcours de représentant du personnel et son parcours professionnel ;
- accompagner les salariés représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel ;
- favoriser la prise en compte des compétences développées dans le cadre de son/ses mandat(s) ;
- anticiper et valoriser le retour à l’activité professionnelle à l’issue des mandats ;
- développer l’information des salariés et des managers sur les missions et le rôle des représentants du personnel ;
- développer les compétences économiques et sociales des porteurs de mandats appelés à exercer un mandat de niveau national ;
- faciliter l’inclusion d’un plus grand nombre de jeunes dans les instances de représentation du personnel et contribuer ainsi à la relève syndicale.

Ainsi, dans ce nouvel environnement, les partenaires sociaux soulignent l’importance de développer des conditions favorables à l’attractivité et à l’exercice des mandats de représentation du personnel, et de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l’exercice d’un mandat représentatif dans la perspective de leur évolution professionnelle.

Chapitre 1^{er} Le champ d’application

Le présent accord propose un ensemble de dispositions ayant pour objectif de concilier l’exercice par un salarié d’une activité syndicale ou sociale avec son activité professionnelle par des mesures d’accompagnement, de suivi, d’organisation, de reconnaissance des compétences acquises dans l’exercice des mandats.

Afin de mieux prendre en compte la diversité des situations, ces dispositions sont adaptées selon le temps passé par le salarié à l’exercice de fonctions de représentation syndicale ou sociale. À ce titre, il est rappelé qu’il appartient au salarié d’informer sa hiérarchie en amont de ses absences liées à l’exercice de ses mandats.

Ainsi, les parties au présent accord distinguent deux catégories de salariés porteurs de mandats syndicaux ou sociaux :

- le porteur de mandat de type A dont le temps passé à l’exercice de ses mandats est inférieur à 50 % de son temps de travail conventionnel ;
- le porteur de mandat de type B dont le temps passé à l’exercice de ses mandats est supérieur ou égal à 50 % de son temps de travail conventionnel.

Le temps passé à l’exercice des mandats syndicaux ou sociaux pris en compte, est celui réalisé en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles qui les régissent (heures de délégation, réunions d’instances, temps de transport...).

Chapitre 2 Mesures mises en œuvre lors de la prise de mandat

2.1. L’entretien de prise de mandat

Au début du mandat, l’employeur organise un entretien individuel dit de « prise de mandat ».

Sont bénéficiaires de cet entretien de « prise de mandat » les représentants du personnel qui prennent pour la première fois un mandat.

L’entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l’entretien.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner pour cet entretien par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

Cet entretien de prise de mandat aborde, notamment, les thèmes suivants :

- les modalités pratiques d'exercice du mandat au regard du poste de travail et l'adéquation de la charge de travail liée au poste et à l'exercice du mandat ;
- les modalités de fonctionnement (calendrier prévisionnel des réunions et gestion des heures de délégation, modalités pratiques d'accès à la formation professionnelle...) ;
- les besoins de formation ou d'accompagnement ;
- l'accès à l'information et l'organisation des modalités de communication pour les porteurs de mandats de type B, par exemple, par la mise à disposition éventuelle de matériels informatiques ou téléphoniques adaptés à leur mobilité.

La situation professionnelle du salarié est également abordée lors de cet entretien.

Cet entretien est organisé suivant l'élection ou la désignation du représentant du personnel dans des délais fixés par l'entreprise dans le cadre de son dialogue social. Il fait l'objet d'un compte rendu, rédigé par le représentant de l'entreprise à l'origine de l'entretien et communiqué au salarié.

Au-delà de ces mesures, les porteurs de mandat, comme tout salarié, peuvent solliciter un entretien auprès de leur manager ou un membre des ressources humaines.

Il est rappelé que cet entretien de prise de mandat ne se substitue pas à l'entretien professionnel, même si ce dernier peut être tenu concomitamment.

2.2. Les dispositifs d'accompagnement à la conduite de l'entretien de prise de mandat

2.2.1. L'aide à la conduite de l'entretien

Pour faciliter le dialogue entre le porteur de mandat et son manager, un support d'aide à la conduite de l'entretien de prise de mandat est proposé par la branche.

Ce support rappelle, à titre indicatif, le rôle du représentant du personnel et reprend les thèmes à aborder lors de cet entretien.

2.2.2. La formation des managers

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension, par les managers, des implications liées à la détention d'un mandat. Les entreprises conduisent des actions de sensibilisation sur le sujet, notamment pour les managers ayant pour la première fois dans leur équipe un ou des représentants du personnel.

Chapitre 3 Mesures mises en œuvre en cours de mandat

3.1. Entretien en cas d'évolution des mandats

En cas d'évolution des mandats impliquant une augmentation ou une diminution significative du temps passé à leur exercice, les porteurs de mandat peuvent solliciter un entretien avec leur manager afin d'évoquer l'évolution des modalités pratiques d'exercice des mandats au regard de l'emploi exercé et les besoins éventuels associés notamment en termes de formation ou d'accompagnement. Le manager peut également être à l'initiative de cet entretien.

Le manager ou le salarié peuvent solliciter la participation d'un membre des ressources humaines.

Le porteur de mandat peut se faire accompagner par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise et, dans ce cas, en informe préalablement son interlocuteur.

3.2. Les actions de formation

Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les parties signataires rappellent que les salariés détenteurs de mandats ont accès aux dispositifs de formation professionnelle en vigueur dans les entreprises dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ainsi, pourront être proposées, en compléments des dispositifs amenés par les organisations syndicales, des formations complémentaires de sensibilisation sur la prévention des risques psychosociaux notamment dans le cadre de leur activité syndicale.

La montée en compétence des porteurs de mandat dans l'exercice de leurs fonctions représentatives est assurée tant par les organisations syndicales qu'au travers des sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Pour autant, les parties signataires considèrent qu'une démarche de formation certifiante organisée le cadre de la branche destinée aux responsables syndicaux des entreprises est de nature à renforcer la construction d'un dialogue social de qualité en adéquation avec les enjeux du secteur bancaire. Cet engagement peut contribuer à attirer des candidatures disposant déjà de compétences appréciées aussi bien sur le plan économique que financier ou social.

3.2.1. Les formations en lien avec l'activité professionnelle

Les représentants du personnel bénéficient, au même titre que tout salarié, des actions de formation prévues dans le cadre du plan de développement des compétences, arrêté par l'employeur, en lien avec l'exercice de leur activité professionnelle.

De même, ils ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : Pro-A, projets de transition professionnelle, CPF, VAE...

Ils sont par ailleurs soumis aux mêmes obligations que les salariés de leur entreprise en matière de formation professionnelle obligatoire, certifiante ou qualifiante^[1].

Les employeurs s'efforceront d'adapter les modalités d'accès aux formations en fonction du temps requis par l'exercice des mandats.

3.2.2. La formation certifiante « culture économique et sociale »

Dans la continuité des formations certifiantes mises en place dans le précédent accord, la branche propose une formation certifiante inter-entreprises, inscrite au répertoire spécifique ou à un bloc de compétences inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP), destinée aux représentants du personnel exerçant ou destinés à exercer un mandat national (couvrant l'entreprise, le groupe ou la branche).

Un échange a lieu en commission paritaire de la banque préalablement à l'ouverture d'une nouvelle session de formation. Une information est publiée sur le site internet de l'association française des banques.

Les organisations syndicales de l'entreprise proposent une liste de candidats à la direction de leur entreprise qui, après échange avec chaque organisation syndicale concernée, fera parvenir une demande d'inscription à la commission paritaire de la banque. Celle-ci validera la candidature après avis de l'organisme de formation. Une vigilance particulière sera apportée pour que tout avis négatif d'inscription soit motivé par l'organisme de formation et communiqué au candidat et à l'employeur. L'organisme de formation pourra proposer un parcours formatif permettant au salarié d'acquérir les compétences nécessaires afin d'intégrer une autre promotion.

[1] Les formations spécifiques aux métiers sont proposées mais ne s'imposent pas aux porteurs de mandats qui n'exercent pas d'activité professionnelle « métier » du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats.

Cette action de formation offre des outils concrets sur lesquels les participants pourront s'appuyer pour optimiser l'exercice de leurs mandats nationaux et fédéraux. Elle est résolument tournée vers l'opérationnel, alternant apports théoriques et méthodologiques, travaux de sous-groupes et interventions de professionnels.

Cette formation répond au cahier des charges suivant :

- mesurer les enjeux actuels des politiques sociales et économiques d'entreprise ;
- renforcer les fondements théoriques et les grilles de compréhension ;
- développer des compétences clés sur les logiques économiques, financières, sociales et stratégiques afin d'être acteur d'un dialogue social ancré dans la réalité du contexte socio-professionnel ;
- disposer d'une vision macroéconomique et nationale des sujets animant le dialogue social ;
- maîtriser les moyens et outils appropriés pour exercer les missions syndicales et sociales ;
- développer les compétences en communication, l'impact (à l'écrit comme à l'oral) et l'efficacité organisationnelle.

Cette action commune, qui s'inscrit dans le cadre de l'article 14.2 de « l'accord sur la formation professionnelle dans les banques » du 5 février 2020, est financée par le compte personnel de formation (CPF) du salarié qui souhaite s'inscrire dans cette démarche. Après échange et validation de l'entreprise, celle-ci peut abonder pour tout ou partie dans le cadre du plan de développement des compétences.

Comme pour toute formation, l'organisme dispensateur veillera à l'homogénéité des attentes et du niveau de connaissances des participants au sein d'une même session.

Chaque année, un bilan est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de la banque.

3.2.3. L'information sur l'environnement économique et social bancaire

Pour favoriser un dialogue social de qualité, les entreprises veilleront à faciliter l'accès à l'information économique et sociale bancaire aux représentants du personnel (par exemple, mise à disposition de la revue de presse interne, si elle existe).

De son côté, la branche professionnelle facilitera l'accès aux conférences organisées par la revue banque pour deux représentants contribuant au dialogue social de la branche, par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, en obtenant une inscription à un tarif préférentiel.

3.3. Les dispositifs d'entretien

Les représentants du personnel bénéficient des dispositifs d'entretiens organisés dans l'entreprise au même titre que l'ensemble des salariés. Une appréciation des compétences développées en lien avec l'exercice de leurs activités syndicales et sociales est réalisée dans ce cadre.

3.3.1. L'entretien d'évaluation professionnelle

L'entretien d'évaluation professionnelle, tel qu'il figure à l'article 36 de la convention collective de la banque, modifié par accord du 9 février 2015, porte sur le poste de travail occupé par le salarié dans le cadre de son activité professionnelle (missions, moyens alloués, compétences mises en œuvre...).

L'entretien se déroule selon les mêmes modalités que pour les autres salariés, à savoir : un même support et à une fréquence identique.

Pour le porteur de mandat de type A, l'entretien d'évaluation professionnelle est mené par son manager. L'évaluation professionnelle porte exclusivement sur le temps passé par le représentant du personnel à l'exercice de son poste de travail.

À la demande du représentant du personnel, un entretien complémentaire pourra être réalisé par un membre des ressources humaines.

Pour le porteur de mandat de type B, l'entretien d'évaluation professionnelle est réalisé par son manager ou par un membre des ressources humaines qui recueille au préalable l'avis de son manager en fonction du temps passé à l'exercice de son poste de travail.

Lorsque l'entretien est réalisé par le manager, le porteur de mandat peut solliciter la présence d'un membre des ressources humaines.

Le manager ou le membre des ressources humaines évoque, si nécessaire, avec le porteur de mandat, le maintien de ses compétences opérationnelles et les modalités pratiques de ce maintien, en particulier lorsque celui-ci est de type B.

Pour les porteurs de mandats de type B qui, du fait du temps passé à l'exercice de leurs mandats, n'exercent pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif, l'entretien des compétences en lien avec l'exercice du mandat défini au point 3.3.2 peut se substituer à l'évaluation professionnelle.

3.3.2. L'entretien d'appréciation des compétences en lien avec l'exercice du mandat

Pour prendre en compte et valoriser l'expérience et les compétences acquises au cours du mandat, un entretien d'appréciation des compétences liées à l'exercice du mandat, est mis en œuvre.

La périodicité et les modalités de mise en œuvre de cet entretien relèvent de la compétence des entreprises mais doit avoir lieu régulièrement et *a minima* à la fin du mandat (cf. article 4.1 *supra*) ; cet entretien peut intervenir à l'occasion de l'entretien professionnel.

L'objectif de cet entretien est d'identifier et d'apprécier les compétences sollicitées lors de l'exercice des fonctions syndicales et sociales. Cette appréciation des compétences et de l'expérience est ensuite intégrée à la démarche de gestion de carrière du représentant du personnel.

Cet entretien est également l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale ou sociale du porteur de mandat en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions. Il permet également d'identifier, si nécessaire, un parcours de formation.

L'identification et le suivi de ces compétences permettent de prendre en compte l'engagement des représentants du personnel comme une étape à part entière de leur parcours professionnel.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

Les entreprises sont invitées à utiliser l'ensemble des outils créés paritairemment au niveau de la branche en les adaptant si nécessaire à leurs propres spécificités.

Les outils sont notamment les suivants :

- fiches compétences pour les mandats de : délégué syndical national ; délégué syndical ; élu du CSE ; secrétaire/trésorier du CSE ; membre de la CSSCT ;
- démarche méthodologique ;
- support d'entretien d'appréciation des compétences.

Les organisations syndicales peuvent contribuer à l'identification des compétences développées par le représentant du personnel dans l'exercice de ses mandats.

Les organisations signataires du présent accord s'engagent à poursuivre leurs travaux en groupe de travail paritaire pour finaliser ou mettre à jour les outils précités. Pour les mandats de type paritaire, l'entreprise et les organisations syndicales peuvent s'appuyer sur des outils paritaires de type « Mandascop^[1] ».

3.3.3. L'entretien professionnel et de bilan

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, l'entretien professionnel ou l'entretien professionnel récapitulatif, est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les souhaits d'évolution et les actions, par exemple de formation, nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel au regard des compétences acquises sont explicités. Il est rappelé que cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel dit « de bilan » permet d'établir un bilan récapitulatif du parcours professionnel et d'aborder le projet professionnel du salarié, au regard de ses souhaits, de ses compétences « métiers » et « mandat » ainsi que des besoins de l'entreprise ou du groupe. La rémunération et l'évolution de la classification peuvent être abordées.

L'entretien professionnel est conduit par toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'entreprise, ainsi :

- porteur de mandat de type A : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
- porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé :
 - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
 - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif ; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

3.4. Rémunération et évolution professionnelle

3.4.1 Évolution de la rémunération individuelle

Les partenaires sociaux réaffirment que la situation salariale (salaire de base et éléments variables) des représentants du personnel doit être examinée, au même titre que tout salarié de l'entreprise/groupe, dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur. Les entreprises veillent à prévenir toute forme de discrimination syndicale.

Il est également rappelé que les représentants du personnel, mentionnés aux alinéas 1 à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du code du travail, dont le nombre d'heures de délégation légales dont ils disposent dépasse 30 % de la durée de travail, bénéficient de la garantie d'évolution salariale définie à l'article L. 2141-5-1 du code du travail.

3.4.2. Classification et évolution professionnelle

L'examen de l'évolution professionnelle et de la classification du représentant du personnel se fait au regard des compétences professionnelles effectivement exercées, appréciées dans le cadre des entretiens visés au point 3.3 du présent accord. À ce titre, l'expérience et les compétences acquises au cours de l'exercice du mandat sont appréciées afin de compléter les

[1] Mandats des organisations syndicales de salariés et d'employeurs : savoirs, compétences, profils.

compétences professionnelles dans les décisions de changement de classification ou d'évolution professionnelle, dès lors qu'un lien existe avec celles-ci.

Toutefois, pour les porteurs de mandat de type B, la classification peut être appréciée notamment au regard de l'ensemble des missions exercées, afin de prévenir toute forme de discrimination syndicales.

Chapitre 4 Mesures mises en œuvre à l'issue du mandat

Les parties signataires souhaitent que les dispositions arrêtées dans le présent accord facilitent la prise de mandat par tout salarié d'une entreprise de la branche et la reprise d'une activité professionnelle opérationnelle à l'issue du mandat.

La reprise de l'activité professionnelle peut s'accompagner d'actions de formation et d'autres dispositifs d'accompagnement visés aux articles 4.2 et 4.3 du présent accord.

Le salarié peut postuler à tout poste compatible avec ses compétences et expériences professionnelles. La candidature sera étudiée en veillant à ce que le mandat ne puisse le pénaliser.

4.1. L'entretien de fin de mandat

Un entretien a lieu en fin de mandat, le plus en amont possible lorsque la date de fin du mandat est connue, afin de faciliter la reprise effective de l'activité professionnelle par le représentant du personnel.

Cet entretien va permettre d'évoquer les souhaits du salarié en lien avec les compétences « métier » et « mandat » acquises, en fonction des postes disponibles dans l'entreprise ou le groupe.

Il permet également de présenter au salarié les dispositifs d'accompagnement mis à sa disposition, en tant que de besoin.

Il est mené par son manager et/ou un gestionnaire des ressources humaines selon le poids de mandat :

- porteur de mandat de type A : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire. Le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
- porteur de mandat de type B : l'entretien avec le porteur de mandat est réalisé :
 - soit par son manager après un échange avec un membre des ressources humaines si nécessaire ; le manager ou le salarié peuvent solliciter sa participation à l'entretien ;
 - soit un membre des ressources humaines, notamment lorsque du fait du temps passé à l'exercice de ses mandats, le porteur de mandats n'exerce pas un temps d'activité professionnelle opérationnelle suffisamment significatif ; le membre des ressources humaines ou le salarié peuvent solliciter la participation du manager à l'entretien.

Lors de l'entretien de fin de mandat, sont examinés plus particulièrement :

- les compétences « métier » et leur degré d'acquisition en se référant entre autres aux entretiens professionnels ;
- les compétences acquises lors de l'exercice du mandat, en s'appuyant notamment sur les entretiens réalisés en cours de mandat et en identifiant les métiers nécessitant la mise en œuvre de ces compétences ; ces compétences « mandat » sont, comme les compétences « métiers » des salariés, mises en regard des attendus des managers sur les postes qu'ils souhaitent pourvoir ;
- les postes disponibles pour une reprise d'activité professionnelle en fonction des compétences et connaissances acquises de par l'activité professionnelle et le mandat ;

- les besoins éventuels de formation et autres modalités spécifiques d'accompagnement nécessaires à la reprise d'activité.

4.2. Les actions de formation pour la reprise de l'activité professionnelle

À la suite de l'entretien de fin de mandat, des dispositifs d'accompagnement permettant la reprise d'activité seront proposés en tant que de besoin aux représentants du personnel, ces dispositifs étant adaptés à leur situation individuelle.

En fonction des souhaits du salarié, mais aussi des compétences acquises lors de son activité professionnelle et au cours du mandat, de ses aptitudes et des besoins de l'entreprise, la reprise d'une activité professionnelle peut être accompagnée par la mise en œuvre d'actions et de parcours de formation adaptés au projet professionnel.

Ces mesures diffèrent selon la proximité du métier visé par rapport à celui occupé pendant ou avant la prise de mandat en termes de connaissances et de compétences.

4.2.1. L'actualisation des connaissances

Lorsque le représentant du personnel retrouve un emploi de même nature ou similaire à celui exercé avant la prise du (des) mandat(s), recouvrant la même nature d'activité et de compétences nécessaires, le gestionnaire des ressources humaines et le manager de l'entité d'accueil vont aider le salarié à identifier les connaissances et pratiques professionnelles devant être actualisées.

Un parcours de formation sera organisé pour permettre cette actualisation. Un tutorat peut également être proposé au salarié n'ayant pas exercé d'activité professionnelle opérationnelle du fait de l'exercice du mandat.

4.2.2. Le parcours d'intégration

Lorsque le représentant du personnel reprend une activité professionnelle au sein de la même filière professionnelle (métiers du risque, de traitement des opérations bancaires, du commercial...), un parcours d'intégration lui est proposé par la direction des ressources humaines.

Ce parcours, à travers notamment des actions de formation, des mises en situation professionnelle, des périodes de tutorat, va lui permettre d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de ce nouveau métier dans un environnement déjà connu.

4.2.3. La formation « mobilité fonctionnelle »

Lorsque, avec l'accord de l'entreprise, le représentant du personnel s'oriente sur une activité professionnelle éloignée, non seulement du métier précédemment exercé, mais aussi de la filière professionnelle dans laquelle évoluait le représentant du personnel avant sa prise de mandat, un parcours de formation préparant au changement est organisé.

L'emploi visé tient naturellement compte des besoins de l'entreprise mais aussi des compétences acquises et des souhaits du salarié qui ont pu être confortés par la mise en œuvre des autres dispositifs d'accompagnement détaillés ci-dessous.

4.3. Les autres dispositifs d'accompagnement

4.3.1. Le bilan de compétences

Comme tout salarié, le représentant du personnel peut bénéficier d'un bilan de compétences. Le bilan va aider le salarié à finaliser son projet professionnel en analysant ses compétences professionnelles, celles acquises en cours de mandat et ses aptitudes et motivations personnelles.

La prise en charge financière de ce bilan est assurée en priorité dans le cadre du CPF ; la demande doit être adressée à l'association « Transitions Pro » dont dépend le salarié et dans le

respect des dispositions légales en vigueur concernant l'octroi d'un bilan de compétences dans le cadre d'un CPF.

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Le bénéficiaire du bilan de compétences reçoit les résultats détaillés et le document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

4.3.2. La VAE

Au cours de leur mandat, les responsabilités exercées par les représentants du personnel, sur une durée significative, constituent une réelle expérience. La démarche de validation des acquis et de l'expérience (VAE) permet au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience en tant que porteur de mandat en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

La direction des ressources humaines de l'entreprise s'engage à faciliter et accompagner le salarié s'engageant dans cette démarche de VAE notamment en apportant une aide matérielle et logistique.

4.3.3. Autres dispositifs

Les partenaires sociaux rappellent que les outils tels que le compte personnel formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP) sont également des outils permettant de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

Les directions des ressources humaines veilleront à informer les représentants du personnel à l'issue de leur mandat de la possibilité de recourir à ces dispositifs et des modalités d'accès.

Chapitre 5 Dispositions finales

5.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

5.2. Portée de l'accord

Le présent accord a une valeur supplétive par rapport aux accords d'entreprise portant sur le même objet et pouvant contenir des stipulations différentes. Il fixe un cadre de référence pour les entreprises.

5.3. Durée, révision et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans afin :

- de faire le bilan de la mise en œuvre du présent accord ;
- de réviser le présent accord en fonction du bilan réalisé.

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 20 décembre 2024
relatif aux catégories de salariés
bénéficiaires de garanties de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550027M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

CFTC Média+ ;

FO Com,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les bénéficiaires des garanties de protection sociale complémentaire mis en place par les entreprises peuvent être définis en fonction de leur appartenance à la catégorie des cadres et des non-cadres.

Par ailleurs, le financement patronal des garanties de protection sociale complémentaire est exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition notamment que ces dernières présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'elles couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou bien une ou plusieurs catégories objectives de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Parmi ces critères, figure l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres qui étaient déterminées par référence à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (dite « CCN AGIRC ») et notamment à ses articles 4, 4 *bis* et 36 de son annexe I.

La notion de « cadre » (anciennement « article 4 ») et « assimilé cadre » (anciennement « article 4 *bis* ») est, depuis la fusion des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco au 1^{er} janvier 2019, définie par l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres en date du 17 novembre 2017 (qui a remplacé la CCN AGIRC sur ces notions).

Les dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale ont été par conséquent mises à jour par un décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les cadres et assimilés cadres sont à présent définis par référence respectivement aux articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

Le deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du CSS prévoit également la possibilité, par accord interprofessionnel ou professionnel, d'intégrer certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Ce nouveau critère vise à inclure, dans le régime des cadres, les salariés anciennement qualifiés « article 36 ».

Cet accord professionnel doit être validé et agréé par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC).

Dans la branche des télécommunications, la classification est prévue au chapitre I^{er} du titre VI et comporte sept groupes de classification. Parallèlement à la structuration de la classification conventionnelle, la commission administrative de l'AGIRC qui était alors compétente pour examiner les emplois devant faire l'objet d'une affiliation auprès de l'organisme de retraite des cadres avait décidé, les 30 novembre 2000 et 7 mars 2002, des différents groupes d'emplois permettant aux salariés de relever de l'article 4 de la CCN AGIRC ou de l'article 36 de son annexe I.

Il convient ici de rappeler qu'il n'existe pas, au sein de la branche des télécommunications, de salariés anciennement qualifiés « article 4 bis ». C'est pourquoi le présent accord ne prévoit pas d'équivalence.

Aucune modification majeure n'a été apportée par la suite.

Dans ce contexte et compte tenu de ces évolutions réglementaires, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications se sont réunis afin :

1. D'une part, de définir :

- les catégories des salariés cadres relevant désormais de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- les catégories des salariés non-cadres pouvant intégrer et bénéficier des garanties collectives de protection sociale complémentaire instituées au profit des salariés cadres par les entreprises ;

2. D'autre part, de saisir sur la base de ces définitions, la commission paritaire rattachée à l'APEC pour obtenir son agrément.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Article 2 | Définition des salariés « cadres »

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les cadres titulaires des emplois relevant des groupes E, F et G au sens de la classification instituée par la convention collective nationale des télécommunications.

Sont également concernés les salariés du groupe D *bis* lorsque ce groupe a été mis en place par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article 6.1.2 de la convention collective nationale des télécommunications.

Comme indiqué précédemment, aucune catégorie ne permet une affiliation de salariés dans la catégorie « assimilés cadres » au sens des dispositions de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Article 3 | Définition des salariés « non-cadres » pouvant intégrer des garanties de protection sociale complémentaire des cadres

Pour l'application du deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale relatif aux salariés pouvant être « intégrés à la catégorie des cadres », sont visés les salariés titulaires d'emplois relevant des groupes C et D bénéficiant antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale des télécommunications, du statut de cadre ou assimilé au sens de la CCN AGIRC et pouvant, au titre de la clause de sauvegarde, continuer à cotiser à l'AGIRC en application de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective de 1947 (groupes fermés résultant d'opérations juridiques ou d'un changement d'activité principale).

Les entreprises de la branche ont la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans la catégorie des cadres pour leurs régimes de protection sociale complémentaire.

Cette faculté ne saurait étendre à ces salariés les autres dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche des télécommunications, quelle que soit leur taille.

Les signataires conviennent, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées par l'article L. 2232-10-1 du même code.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Les partenaires sociaux rappellent qu'en tout état de cause l'entrée en vigueur des stipulations des articles 2 et 3 du présent accord est conditionnée à la publication d'un agrément de la commission paritaire de l'APEC, en application de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

Article 6 | Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 | Agrément et dépôt

Les signataires du présent accord mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément auprès de la commission paritaire de l'APEC et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

Accord du 22 octobre 2024

relatif au développement du dialogue social
(annule et remplace l'accord du 11 décembre 2019)

NOR : ASET2550025M

IDCC : 2219

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

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT ;

CSNERT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'accord UPA du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008, les partenaires sociaux de la branche taxis ont décidé de négocier le présent accord qui annule et remplace l'accord du 11 décembre 2019.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises exerçant sur le territoire Français, y compris dans les DROM, une activité classée dans la nomenclature NAF sous le code 49.32Z.

Entreprises de moins de 11 salariés

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord ayant moins de 11 salariés versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Le montant de la collecte est mutualisé sur le plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixées par l'accord du 12 décembre 2001 modifié par l'avenant du 24 mars 2016 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national au sein de la branche signataires du présent accord et de la présente convention collective.

Entreprises de plus de 11 salariés

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord ayant plus de 11 salariés versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle, destinée à assurer le financement du dialogue social.

N'étant pas concernées par l'accord du 12 décembre 2001 la collecte des entreprises de plus de 11 salariés est répartie en intégralité au niveau de la branche entre les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche, signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

Les organisations syndicales signataires du présent accord et de la présente convention collective nationale décident de répartir cette dernière de manière égalitaire entre les organisations syndicales salariales reconnues représentatives dans la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

La part des organisations syndicales d'employeurs est répartie de la façon suivante :

Les organisations patronales signataires du présent accord et de la présente convention collective nationale, décident pour le cycle d'audience en cours, de répartir cette dernière de la manière suivante :

- pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022 :
 - FNAT : 25 % ;
 - FNTI : 25 % ;
 - UNT : 25 % ;
 - FNDD : 25 % ;
- pour la période du 1^{er} juillet 2022 et jusqu'au terme de la représentativité en cours :
 - FNAT : 20 % ;
 - FNTI : 20 % ;
 - UNT : 20 % ;

- FNDD : 20 % ;
- CSNERT-FLA : 20 %.

Toutefois, il est précisé qu'à défaut de signature d'une organisation professionnelle citée ci-avant, le pourcentage qui lui est alloué sera réparti de manière équitable entre les organisations professionnelles signataires.

Article 3 | Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l'action et la formation syndicale ;
- en renforçant la présence de représentants d'entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord dans les négociations de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d'employeurs relevant du présent accord, l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, les fédérations patronales signataires utilisent leurs ressources :

- de manière à être, au niveau national, une structure de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application du présent accord, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprises relevant du champ d'application du présent accord ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d'application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 2221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d'informer et de sensibiliser les chefs d'entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d'emplois, évolution des besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;
- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de taxi ;
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4 | Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente, ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

Article 5 | Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'ADSAMS, organisme collecteur du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'Association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord ainsi que la collecte des entreprises de plus de 11 salariés sont versées conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'Association ADST (association dialogue social taxis 49.32Z) créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche et signataires du présent accord, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Article 5.1 | Composition de l'association pour le paritarisme ADST (association dialogue social taxis 49.32Z)

Est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et au niveau de la branche signataires du présent accord, et de la convention collective nationale ;
- au titre des employeurs : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations patronales reconnues représentatives au niveau national dans la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ADST auprès de la CNAMS qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ADST.

Article 5.2 | Missions de l'ADST

L'ADST est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
- répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord. Pour cela chaque organisations syndicales signataires et chaque organisations patronales signataires devront adresser au plus tard au 1^{er} trimestre son bilan d'actions de l'année – 1.

Article 6 | Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature, pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour le développement du dialogue social.

Article 7 | Perte et acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des taxis 49.32Z d'une organisation patronale et/ou salariale signataire du présent accord entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité, et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche taxis 49.32Z par une organisation patronale et/ou salariale non-signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent accord.

Article 8 | Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur passé les délais légaux d'opposition.

Article 9 | Extension

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

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

Article 10

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non-signataires du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 22 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord du 18 décembre 2024
relatif aux catégories objectives
en matière de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2451032M

IDCC : 2528

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

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

Préambule

En application des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non cadres et en particulier de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui reprend les articles 4 et suivants de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles existant à la date de signature du présent accord.

Il est rappelé que ces accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, 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 qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a main-

tenu le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de pouvoir assimiler à des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent accord n'a pas vocation à élargir ou modifier les droits et obligations existants à la date de sa signature. Les dispositions du présent accord n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les entreprises faisant référence aux ex articles 4, 4 *bis* et 36 visés par le présent accord et auxquels l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la disparition de ces articles 4, 4 *bis* et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir :

- relèvent de la catégorie des cadres les salariés cadres dont les emplois sont classés jusqu'au niveau VI de la classification conventionnelle des emplois ;
- relèvent de la catégorie des TAM les salariés dont les emplois sont classés au niveau IV échelon 2 de la classification conventionnelle des emplois.

En considération de ces différentes précisions, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les employeurs et les personnels cadres et non cadres cotisent à la retraite complémentaire sur la base des taux définis par l'AGIRC-ARRCO.

Les articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis respectivement par les articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :

- salariés cadres dont les emplois sont classés jusqu'au niveau VI de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 de la convention collective nationale de 1947) définie à l'article 31 de la convention collective des Industries de la maroquinerie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)^[1] ;
- salariés dont les emplois sont classés au niveau IV échelon 2 de la classification conventionnelle des emplois (ancien article 4 *bis* de la convention collective nationale de 1947) au sens de la classification définie à l'article 31 de la convention collective des industries de la maroquinerie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)^[2] ;

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui maintient la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés dont les emplois sont classés à partir du niveau III échelon 2 sauf personnel ouvrier.

Le départ et la mise à la retraite s'effectuent conformément aux dispositions du code du travail.

[1] En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

[2] En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

Article 2 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de son objet, le présent accord ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée. Date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de son agrément par la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

Article 4 | Dépôt. Extension. Dénonciation. Révision

Le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 18 décembre 2024

à l'accord du 12 décembre 2018
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2451035M

IDCC : 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THCB-CGT ;

FO pharmacie, cuirs et habillement ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels (*Journal officiel* du 31 janvier 2019), la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux et celle de la cordonnerie multiservice sont rattachées à la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir depuis le 1^{er} février 2024.

À défaut d'accord d'harmonisation ou d'accord maintenant des dispositions spécifiques intervenant dans un délai de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations de la convention et des accords de branche de rattachement s'appliquent automatiquement aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application des branches unifiées.

Les partenaires sociaux de la branche des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir (IDCC 2528) ont conclu un accord de prévoyance le 12 décembre 2018.

Par annexe spécifique n° 3 du 20 décembre 2023 au secteur de la cordonnerie multiservice (non étendue à la conclusion du présent accord), des spécificités sociales relatives au régime de prévoyance au sein de l'ancienne branche conventionnelle de la cordonnerie multiservice ont été reconduites pour les salariés relevant de la cordonnerie multiservice.

Par annexe spécifique n° 4 du 9 mars 2023 au secteur des industries cuirs et peaux (non étendue à la conclusion du présent accord), le secteur précité a maintenu ses catégories professionnelles, classifications et rémunérations. Par annexe spécifique du 20 décembre 2024 (non étendue à la conclusion du présent accord), le secteur de la cordonnerie multiservice a également maintenu ses classifications et rémunérations.

Les dispositions de l'accord de branche du 12 décembre 2018 relatif au régime de prévoyance s'appliquent donc depuis le 1^{er} février 2024 aux salariés non-cadres des entreprises du secteur de l'industrie cuirs et peaux.

En conséquence et sans remettre en cause les dispositions de l'accord de branche de prévoyance précité, les parties entendent par le présent avenant, par souci de clarté, confirmer l'application de son champ d'application aux salariés non cadres des entreprises du secteur de l'industrie cuirs et peaux et procéder à des mises à jour réglementaires prévues par 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. Elles entendent également se référer à l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail.

Article 1^{er} | Modification de l'article 1^{er} de l'accord du 12 décembre 2018

Le 1.2 de l'article 1^{er} est modifié comme suit :

Les salariés du secteur de la cordonnerie multiservice ne sont pas concernés compte tenu des spécificités de leur régime de prévoyance qui ont été reconduites.

« 1.2. Salariés concernés

Le régime de prévoyance institué par le présent accord couvre, sans condition d'ancienneté, l'ensemble des salariés non cadres des entreprises concernées ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Comme visée dans la décision d'agrément de la commission paritaire de l'APEC du 3 juillet 2024 portant sur l'annexe spécifique n° 4 du 9 mars 2023 au secteur des industries cuirs et peaux, il n'existe pas de salariés assimilés cadres relevant de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 puisque aucun technicien et agent de maîtrise n'atteint le coefficient 300.

Par conséquent, parmi les entreprises concernées, les salariés non cadres concernés par le régime de prévoyance sont les suivants :

- les salariés relevant des catégories "ouvrier", "employé", et "technicien et agent de maîtrise" jusqu'au niveau IV échelon 1 au sens de la classification définie à l'article 31 de la convention collective des Industries de la maroquinerie (IDCC 2528) et de l'accord du 4 novembre 2005 (ganterie)^[1] ;
- les salariés relevant des catégories "ouvrier", "employé", et "technicien et agent de maîtrise" de l'article 4 de l'annexe spécifique du 29 mars 2023 aux secteurs des cuirs et peaux.

[1] En cas d'évolution des classifications, les nouvelles classifications se substitueront automatiquement à ces références.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire.

Les garanties de prévoyance sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien total ou partiel de salaire ;
- du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur versées directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, cela concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

L'employeur et le salarié doivent acquitter leur part de la cotisation, calculée selon les règles applicables à l'ensemble du personnel pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération et/ou d'indemnités journalières complémentaires et/ou de revenu de remplacement, les garanties sont suspendues. »

Article 2 | **Modification de l'article 3 de l'accord du 12 décembre 2018**

2.1. Il est ajouté un préambule à l'article 3 « Garanties » rédigé ainsi :

« Les garanties, leurs limitations ainsi que les éventuelles exclusions de garanties sont précisées dans le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise. »

2.2. Le 3.1 « Risque décès » est modifié comme suit :

« Le décès du salarié donnera lieu au versement des prestations suivantes à son/ses bénéficiaires désignés :

Capital décès	100 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration pour conjoint/Pacs	10 % du salaire brut de référence (SR)
Majoration par enfant à charge	10 % du salaire brut de référence (SR)
Double effet	Doublement du capital en cas du décès simultané ou dans les 12 mois suivant le décès de l'assuré
Allocation obsèques	100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale

Le salaire brut de référence (SR) est défini comme le salaire annuel brut plafonné à la tranche 1 par la sécurité sociale.

Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

- l'époux(se) du salarié, non séparé(e) de corps judiciairement à la date du sinistre ouvrant droit à prestations ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- le concubin, personne vivant maritalement avec le salarié sous le même toit, à condition que les conditions cumulatives suivantes soient remplies :
 - le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires ou veufs ;
 - le concubinage est établi de façon notoire depuis plus de deux ans.

Cette condition de durée est supprimée lorsqu'un enfant est né de cette union.

Définition des enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du salarié reconnus, adoptés ou recueillis et ceux de son conjoint lorsqu'ils sont fiscalement à charge du salarié et sont :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de 21 ans à 26 ans et :
 - poursuivent des études ;
 - ou sont sous contrat d'apprentissage,
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité, devenue la carte "mobilité inclusion", prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'état d'invalidité soit survenu avant le 26^e anniversaire ;
- nés dans les 300 jours suivant le décès du salarié.

Sont considérés comme fiscalement à charge du salarié, les enfants :

- pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu du salarié ;
- recevant du salarié une pension alimentaire venant en déduction dans le calcul de l'impôt sur le revenu de celui-ci ;
- adoptés ou reconnus par le salarié, s'ils sont fiscalement à charge de son conjoint. »

2.3. Un nouvel article 3.3 intitulé « Portabilité » est rédigé comme suit :

« 3.3. Portabilité

En application des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les anciens salariés, à l'exclusion des salariés dont le contrat de travail a été rompu pour faute lourde, bénéficiant des allocations chômage, pourront conserver le bénéfice du régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, dans les mêmes conditions que les salariés actifs.

Le droit à portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires prises pour leur application. »

Article 3 | Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Afin de privilégier une mutualisation du régime et en raison de la nature des stipulations qu'il révisé, le présent avenant ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord signé par voie dématérialisée sera notifié à chacune des organisations représentatives, pour permettre le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Sous réserve des dispositions législatives sur l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | Dépôt. Extension. Dénonciation. Révision

Le présent avenant sera déposé auprès du ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent avenant se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-48 du 30 novembre 2024
à l'avenant n° 5 du 17 octobre 2024
relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémen-
taire

NOR : ASET2450925Z

IDCC : 2609

Page 80 :

Au lieu de :

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**

(Tome III : ETAM)

Avenant n° 5 du 17 octobre 2024
relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450925M

IDCC : 2609, 2614

(Voir page suivante.)

Lire :

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Avenant n° 5 du 17 octobre 2024

relatif aux catégories objectives en matière de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2450925M

IDCC : 2609

(Le reste sans changement.)

Avenant n° 36 du 18 décembre 2024
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2451024M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minimum hiérarchique telle que prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et de la clause de suivi instituée dans le précédent avenant relatif aux salaires minima, les partenaires sociaux se sont retrouvés afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n° 33 du 17 novembre 2023.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 2 octobre, 26 novembre et 12 décembre au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des ateliers et chantiers d'insertion, les partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'augmenter la valeur du point dans les termes fixés au présent avenant pour prendre en compte la situation inflationniste qui pèse sur les salariés mais également les difficultés économiques que rencontrent les structures de la branche.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n° 33 du 17 novembre 2023.

Article 1^{er} | Champ d'application

Conformément au titre 1^{er} de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion, le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail – quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'État au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Sont exclues du champ d'application professionnel les entités soumises à agrément au sens de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le champ conventionnel tel que défini couvre l'ensemble du territoire national.

Article 2 | Valeur du point et fixation du salaire minimum

Article 2.1 | Évolution du 1^{er} janvier au 30 juin 2025

À compter du 1^{er} janvier 2025, la valeur du point est portée à 7 euros pour la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

(En euros.)

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265 1 855,00	270 1 890,00	285 1 995,00
Assistant(e) administratif(ve)	265 1 855,00	280 1 960,00	305 2 135,00
Comptable	265 1 855,00	280 1 960,00	305 2 135,00
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285 1 995,00	315 2 205,00	345 2 415,00
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285 1 995,00	315 2 205,00	345 2 415,00
Chargé(e) de missions ou de projets	315 2 205,00	345 2 415,00	375 2 625,00
Responsable administratif et financier	345 2 415,00	375 2 625,00	405 2 835,00
Coordinateur(trice)	345 2 415,00	375 2 625,00	405 2 835,00
Directeur(trice)	405 2 835,00	455 3 185,00	505 3 535,00

Article 2.2 | Évolution à compter du 1^{er} juillet 2025

À compter du 1^{er} juillet 2025, la valeur du point est portée à 7,05 euros pour la branche des ateliers et chantiers d'insertion.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

(En euros.)

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265 1 868,25	270 1 903,50	285 2 009,25
Assistant(e) administratif(ve)	265 1 868,25	280 1 974,00	305 2 150,25
Comptable	265 1 868,25	280 1 974,00	305 2 150,25
Accompagnateur(trice) socioprofessionnel(le)	285 2 009,25	315 2 220,75	345 2 432,25
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285 2 009,25	315 2 220,75	345 2 432,25
Chargé(e) de missions ou de projets	315 2 220,75	345 2 432,25	375 2 643,75
Responsable administratif et financier	345 2 432,25	375 2 643,75	405 2 855,25
Coordinateur(trice)	345 2 432,25	375 2 643,75	405 2 855,25
Directeur(trice)	405 2 855,25	455 3 207,75	505 3 560,25

Article 2.3 | Rappel sur le caractère minimal de la valeur du point fixée par la branche

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la Structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre un terme.

Il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 20 septembre 2021, étendu par arrêté du 3 février 2023.

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

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 | Dispositions finales

Article 5.1 | Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 | Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 5.3 | Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux à compter de septembre 2025 pour établir le suivi de cet avenant et négocier annuellement sur les salaires minima conformément aux dispositions légales.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

Article 5.4 | Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3097** | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

Avenant du 11 septembre 2024 portant révision de diverses dispositions relatives à la collecte des contributions conventionnelles

NOR : ASET2451044M

IDCC : 3097

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

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SPIAC CGT ;

CGT SFA ;

CGT SRF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux de l'association de gestion du CCHSCT et du financement du paritarisme il est apparu nécessaire d'améliorer l'efficacité de la collecte des contributions conventionnelles tout en simplifiant les procédures qui y sont associées.

Agépro Services, conventionnellement en charge de cette collecte pour le compte de l'association, a exposé sa proposition de passer par le flux de la déclaration sociale nominative (DSN) pour simplifier et améliorer l'efficacité et l'efficience de cette collecte.

L'utilisation du flux de la DSN implique la modification de la périodicité de la collecte qui était jusqu'à lors trimestrielle et devient mensuelle, ainsi que ses modalités, lesquelles étaient jusqu'à présent déclaratives, pour devenir automatiques par l'entremise du paramétrage des logiciels de paie.

Le présent avenant a ainsi pour objet de réviser l'accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme et l'article 10 du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires, ainsi que d'intégrer en annexes le protocole d'accord collectif sur le CCHSCT du 17 décembre 2007 et ses avenants.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC 3097).

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

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

Article 2 | Modification de la périodicité de l'appel et du paiement des contributions conventionnelles au paritarisme et au CPPHSCT

L'accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme stipule dans son article 3 relatif à la collecte de la contribution :

« La contribution au financement du paritarisme est collectée de manière trimestrielle auprès des entreprises relevant de la convention collective (...) »

Afin de permettre le recouvrement de la collecte par le flux de la DSN, le présent avenant modifie sa périodicité afin de la rendre mensuelle.

Ainsi, dans l'article 3 de l'accord du 3 novembre 2015 susvisé, le terme « trimestrielle » est remplacé par le terme « mensuelle ».

En outre, les employeurs s'engagent à paramétrer ou faire paramétrer leurs déclarations sociales (DSN) afin que les collectes des contributions au paritarisme et au CPPHSCT s'opèrent effectivement par le flux DSN.

Article 3 | Révision de l'article 10 du titre I^{er} de la convention collective de la production cinématographique

L'article 10 de la convention collective est en conséquence modifié et sa rédaction devient :

« Article 10 | Financement du paritarisme et du CPPHSCT (CCHSCT)

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de concertation et de négociation, qui implique la mise en œuvre d'un financement du paritarisme, afin notamment :

- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application du dispositif conventionnel ;
- de suivre l'évolution de l'emploi et les besoins de compétences et de qualification propres aux salariés relevant respectivement des titres II et suivants.

Le financement de ces fonds est assuré par une contribution mensuelle dont le montant est référencé à la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présente convention collective et selon des modalités qui sont définies par l'accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme.

À cet effet, la gestion de cette contribution est assurée par l'association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique et du financement du paritarisme.

Le produit de cette contribution est réparti entre les organisations d'employeurs et de salariés reconnues représentatives dans le champ de la présente convention collective et selon les modalités fixées par l'accord précité et ses éventuels avenants. Ces accords collectifs définissent, outre la répartition entre les organisations de chaque collège du produit de cette collecte, les modalités de collecte auprès des entreprises, celle de sa gestion et plus largement toutes les conditions permettant l'efficience du dispositif.

Les modalités du financement du CPPHSCT, visé notamment à l'article 9 précité de la convention collective, sont celles qu'établit l'accord du 17 décembre 2007 et ses avenants. »

Ces textes sont reproduits en annexe, comme il est exposé en suivant.

Article 4 | Intégration du protocole d'accord collectif sur le CCHSCT du 17 décembre 2007 et ses avenants modificatifs en annexe

Lors des négociations qui ont permis d'établir le présent avenant, il est apparu que le protocole d'accord signé le 17 décembre 2007 (étendu par arrêté du 6 mars 2008 publié au *JORF* du 13 mars 2008), réinstituant le CCHSCT, de par son antériorité, n'avait pas été réuni aux textes issus de la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097) du 12 janvier 2012 sur le site Légifrance.

Par souci de facilité d'accès et de simplification, le protocole d'accord du 17 décembre 2007 constitue donc l'annexe I du présent avenant. Les avenants modifiant cet accord collectif, respectivement l'avenant n° 1 signé le 9 décembre 2008 (étendu par arrêté du 7 mai 2009 publié au *JORF* du 14 mai 2009) et l'avenant n° 2 signé le 3 novembre 2015 (étendu par arrêté du 24 mai 2016 publié au *JORF* du 2 juin 2016) en constituent les annexes II et III.

Ces textes ayant tous fait l'objet d'une extension par arrêté du ministère du travail sont annexés au présent avenant dans leur rédaction d'origine. Néanmoins, leur version en vigueur s'entend en ce inclus les modifications apportées par le présent avenant.

Article 5 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective, il entrera en vigueur le premier jour du second trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

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

Fait à Paris, le 11 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Protocole d'accord du 17 décembre 2007 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique

(Accord étendu par arrêté du 6 mars 2008 publié au *JORF* du 13 mars 2008.)

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

Association française des producteurs de films (AFPF) ;

Association des producteurs de cinéma (APC) ;

Association des producteurs de films publicitaires (APFP) ;

Association des producteurs indépendants (API) ;

Syndicat des producteurs indépendants (SPI) ;

Union des producteurs de films (UPF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération de la culture, de la communication et du spectacle – CFE-CGC ;

Fédération communication spectacle – CFTC ;

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle – CGT ;

Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision (SNTPCT) ;

SNTA-FO ;

SNTR-CGT ;

SGTIF-CGT ;

SFA-CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Étant préalablement exposé ce qui suit :

La convention collective relative à la création d'un poste de conseiller social dans la production cinématographique a été conclue le 18 juin 1956 entre le syndicat français des producteurs et exportateurs de films (devenu par la suite la chambre syndicale des producteurs de films) et le syndicat national des techniciens de la production cinématographique fondé en 1937 et enregistré sous le n° 7564 et à cette date adhérent à la fédération du spectacle CGT, devenu statutairement, après la rupture de son adhésion en 1981 syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision. Cette convention a été modifiée par les conventions collectives du 2 août 1960 et du 20 décembre 1968, qui portent sur le même sujet.

Aux termes de cette convention collective conclue le 20 décembre 1968, ses signataires ont créé un poste de conseiller social chargé des questions d'ordre exclusivement social et notamment des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Jusqu'à la signature des présentes, le conseiller social faisait l'objet d'un financement par le biais d'une cotisation collectée auprès des employeurs de la profession, via un mandat confié à la caisse des congés spectacles conformément aux dispositions des conventions collectives précitées. Il en va de même du comité central d'hygiène et de sécurité de la production cinématographique, dont l'accord collectif du 19 mai 1963 l'ayant créé, modifié par avenant du 20 décembre 1968, prévoyait que ses dépenses de fonctionnement devaient être financées à partir de cette même cotisation du conseiller social.

Le 8 décembre 2006, la caisse des congés spectacles a entendu dénoncer le mandat de collecte de la cotisation dite « conseiller social » qui lui était confié, à effet au 6 avril 2007, de sorte que depuis cette date la ressource afférente au financement des services concernés fait défaut. Cette dénonciation a été confirmée par le conseil d'administration de la caisse des congés spectacles réunis le 5 juin 2007, et ce au moins jusqu'à la conclusion dans le secteur d'une convention collective étendue.

Or, l'ensemble des organisations syndicales de la profession s'accorde pour estimer qu'il est impératif de poursuivre la collecte d'une telle cotisation et d'en affecter le produit à la gestion d'un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la branche de la production cinématographique (ci-après CCHSCT) professionnel auquel un délégué à l'hygiène et à la sécurité sera directement rattaché.

Face à la spécificité des sociétés de production dont l'activité annuelle est concentrée sur des périodes relativement courtes d'activité intense correspondant au tournage, les parties se sont entendus pour reconnaître la difficulté pour les entreprises de production d'organiser individuellement des comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail propres à leur structure et à l'activité particulière à la réalisation de chaque film. C'est pourquoi elles ont décidé d'instaurer un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour la branche de la production cinématographique et publicitaire.

Les parties se sont rapprochées et il a été convenu et arrêté le présent accord qui se substituera aux accords visés ci-dessus, notamment l'accord collectif du 9 mai 1963 et la convention collective du 20 décembre 1968 qui, de fait, deviennent nuls et non avenue et sans plus d'effets.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent protocole d'accord est applicable :

- aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage ou de films publicitaires et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat soumis au droit français, et ce quels que soient les lieux de réalisation du film, à savoir sur les territoires français, en ce compris les départements d'outre-mer, ainsi que sur les territoires situés à l'étranger pour les tournages ou parties de tournages qui s'y effectuent ;
- aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage ou de films publicitaires, produisant un film sur le territoire français, en ce compris les départements d'outre-mer.

À titre indicatif, les entreprises relevant du code NAF 921C (ou 921B pour les films publicitaires) entrent dans le champ d'application du présent accord.

Article 2 | Signature. Adhésion

Ont vocation à être signataires ou à adhérer au présent accord les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ décrit à l'article 1^{er} du présent accord ainsi que les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national regroupant sous leur nom, directement ou par affiliation, l'ensemble des syndicats et fédérations existant dans la branche de la production cinématographique et les organisations syndicales de salariés non affiliées représentatives au plan national dans la branche.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord.

Article 3 | Organisation de la collecte

Pour permettre au CCHSCT et au(x) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité qui lui est (sont) rattaché(s) d'exercer l'ensemble de leurs missions, les organisations signataires décident de constituer un fonds commun alimenté par une contribution des entreprises de production entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article 1^{er} ci-dessus.

Cette contribution a pour objet de couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci. Son montant, qui pourra être révisé par avenant, est fixé à 0,04 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1^{er} des entreprises concernées.

Elle sera collectée auprès des employeurs de la profession visés à l'article 1^{er} du présent accord via Audiens et reversée dans son intégralité à une association paritaire dénommée association de gestion du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique (ci-après « l'Association ») constituée par acte séparé par l'ensemble des signataires du présent accord.

L'association sera chargée de déterminer avec l'organisme paritaire de collecte les modalités de collecte de la contribution visée ci-dessus, et ce dans le cadre d'un mandat de gestion.

Article 4 | Association de gestion du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique

Les missions de l'association visée à l'article 3 sont les suivantes :

- recueillir les sommes destinées au financement du CCHSCT ;
- procéder à l'affectation et au paiement de ces sommes dans le respect du présent accord ;
- gérer le CCHSCT dans la branche de la production cinématographique et mener à bien les différentes opérations qui s'y rapportent, y inclus celles prévues à l'article 7 du présent accord ;
- tenir une comptabilité et établir un budget prévisionnel en rapport avec le montant des fonds collectés en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- présenter un rapport annuel auquel est joint un état détaillé des sommes encaissées et des dépenses.

Les missions de l'association figureront dans ses statuts et pourront être modifiées selon les modalités prévues par ceux-ci.

En cas d'adhésion au présent accord, postérieurement à sa signature, d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative au niveau national dans le champ visé à l'article 1^{er}, les modalités de sa participation à l'association seront également déterminées conformément aux statuts de celle-ci.

Le secrétariat de l'association sera assuré par l'une des organisations d'employeurs signataires du présent accord selon des modalités arrêtées dans les statuts de l'association.

Article 5 | *Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)*

Le CCHSCT est domicilié et se tient dans les locaux de l'association.

Les missions du CCHSCT sont financées sur le fonds visé à l'article 3.

Le CCHSCT assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés, ou leurs représentants, concernant les personnels visés à l'article 1^{er} et particulièrement ceux engagés par contrat à durée déterminée d'usage au regard de la grande spécificité de leurs activités, en particulier sur les lieux de tournage des films.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

L'action de ce comité s'exerce sur les lieux de travail quels qu'ils soient par le biais de l'intervention de son (ses) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité prévu(s) à l'article 7 ci-après.

L'association assure au CCHSCT les moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions en rapport avec les fonds collectés.

Article 6 | *Composition du CCHSCT*

Le CCHSCT est composé des organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 2 comme prévu au présent article, dans l'attente des actions que les partenaires sociaux prévoient de mener aux fins de définir les modalités d'évaluation de la représentation syndicale des organisations de salariés en fonction de critères électifs. Les parties se fixent d'ores et déjà comme objectif d'organiser ces critères électifs à partir d'élections dans différents collèges, dont un collège pour les artistes et un collège pour les personnels techniques de la production.

À titre transitoire, sous réserve du résultat de ces actions et au regard de la composition et du fonctionnement du CCHSCT jusqu'à la signature du présent accord, le CCHSCT est composé comme suit, chaque organisation disposant au minimum d'un siège.

Pour le collège salariés, 4 représentants de la confédération générale du travail, 3 représentants du syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision, 2 représentants de la confédération française démocratique du travail, 1 représentant de la confédération française de l'encadrement CGC, 1 représentant de la confédération française des travailleurs chrétiens et 1 représentant de force ouvrière.

Dans les 3 mois qui précèdent le 31 décembre 2009, les organisations visées à l'article 2 se réuniront afin de définir la répartition des sièges des organisations de salariés sur la base des critères électifs ci-dessus visés.

Le CCHSCT est également composé d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs, répartis comme suit : 3 sièges pour l'association des producteurs de cinéma, 2 sièges pour l'association des producteurs de cinéma, 2 sièges pour l'association des producteurs de films publicitaires, 2 sièges pour l'association des producteurs indépendants, 2 sièges pour le syndicat des producteurs indépendants, 2 sièges pour l'union des producteurs de films, 1 siège pour l'association française des producteurs de films. Pour les exercices suivant l'exercice 2008, il sera examiné au 1^{er} janvier de chaque année s'il n'y a pas de disproportion flagrante entre la répartition ci-dessus et la masse salariale des personnels visés à l'article 1^{er} employés par les adhérents que chaque organisation d'employeurs représente. Chaque organisation dispose au minimum de 1 siège.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se réservent le droit de remplacer à tout moment le ou les membres qu'ils auront respectivement désignés.

Le président est désigné dans le collège employeurs par les membres de ce collège.

Le président est désigné par son collège pour une durée de 2 ans.

Un représentant de la médecine du travail, de l'inspection du travail, de la caisse régionale d'assurance maladie assistent de droit aux réunions du comité. Par ailleurs, peuvent être invités à participer aux réunions tout expert ou organisme désigné par le CCHSCT.

Un (ou plusieurs) membre(s) du CCHSCT peut (peuvent), sur mandat du CCHSCT, accompagner le(s) délégué(s) sur un tournage. Les frais inhérents à cette mission seront pris en charge par l'association sur présentation des justificatifs.

Le CCHSCT se réunit au moins une fois par trimestre et chaque fois que nécessaire.

Il est institué une indemnité de participation aux réunions du CCHSCT. Cette indemnité, dont le montant pourra être révisé dans le cadre du règlement intérieur du CCHSCT est versée annuellement aux organisations membres du CCHSCT et proportionnellement à la présence de leurs représentants aux réunions du CCHSCT tenues pendant l'année civile de référence.

Article 7 | *Le(s) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité*

L'association engage par contrat de travail le (ou les) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT pour une durée indéterminée, en charge de l'ensemble des questions d'hygiène, de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels au sein de la profession.

Le salaire du (ou des) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT et l'ensemble des frais inhérents à sa mission seront pris en charge par l'association sur présentation des justificatifs.

Le (ou les) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT assiste(nt) de droit aux réunions du CCHSCT en tant que conseiller(s) technique(s).

Le(s) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT, délégué(s) par le CCHSCT, se rend(ent) sur les lieux de travail afin d'assurer des actions de prévention des risques professionnels, d'information des salariés et des employeurs en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 8 | *Application, dénonciation et révision*

Le présent protocole d'accord conclu pour une durée de 1 année sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties ; cette dénonciation sera faite conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent protocole d'accord pourra également être révisé conformément à la procédure visée à l'article L. 132-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2007.

Annexe II

Avenant n° 1 au protocole d'accord collectif sur le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique du 17 décembre 2007

(Avenant étendu par arrêté du 7 mai 2009 publié au *JORF* du 14 mai 2009.)

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

Association française des producteurs de films (AFPF) ;

Association des producteurs de cinéma (APC) ;

Association des producteurs de films publicitaires (APFP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération de la culture, de la communication et du spectacle – CFE-CGC ;

Fédération communication spectacle – CFTC ;

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle – CGT ;

Fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse, de la communication et du multimédia – FO ;

SNTA-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord collectif relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique, signé par les organisations d'employeurs et de salariés membres de ce comité le 17 décembre 2007 (ci-après dénommé « le protocole ») instaure dans son article 3 une contribution destinée à couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci (ci-après dénommée « contribution CCHSCT »).

Son montant, qui peut être révisé par avenant, est fixé à 0,04 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1^{er} du protocole. La contribution CCHSCT est collectée par l'association de gestion du CCHSCT, prévue à l'article 4 du protocole et créée le 1^{er} février 2008 (ci-après dénommée « l'Association »).

Les sommes jusqu'ici collectées par l'association s'avérant, au regard des prévisions établies par l'association, insuffisantes pour obtenir un budget et une trésorerie équilibrés, les organisations signataires du présent avenant décident de modifier le taux de la contribution susvisée dans les conditions ci-après définies.

Article 1^{er} | Révision du montant de la contribution CCHSCT

Le taux de la contribution CCHSCT, prévu à 0,04 % du montant brut des salaires, est augmenté à 0,07 %, pour 1 an à compter :

- du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant si celle-ci intervient avant le 10 du mois considéré ;

ou, à défaut :

- à compter du premier jour du deuxième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant. Le taux de cotisation passera ensuite à 0,06 % à compter de l'année suivante.

À l'issue de cette période, le taux de cotisation sera ajusté chaque fois que nécessaire pour correspondre à l'équilibre budgétaire dont l'association a besoin pour assurer le fonctionnement du CCHSCT et mener les missions qui lui sont dévolues. Un nouvel avenant sera alors conclu, conformément à l'article 3 du protocole.

Article 2 | Dispositions diverses

Les autres dispositions du protocole demeurent valides et inchangées.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 décembre 2008.

Annexe III

Avenant n° 2 du 3 novembre 2015 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007

(Avenant étendu par arrêté du 24 mai 2016 publié au *JORF* du 2 juin 2016.)

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

Association française des producteurs de films (AFPF) ;

Association des producteurs de cinéma (APC) ;

Association des producteurs indépendants (API) ;

Syndicat des producteurs indépendants (SPI) ;

Union des producteurs de films (UPF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision (SNTPCT),

d'autre part,

Étant préalablement exposé ce qui suit :

Le protocole d'accord collectif sur le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique, signé par les organisations d'employeurs et de salariés membres de ce comité le 17 décembre 2007 (ci-après dénommé « le protocole ») et étendu par arrêté ministériel du 6 mars 2008, instaure à l'article 3 une contribution destinée à couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci (ci-après dénommée « contribution CCHSCT »).

Son montant, qui peut être révisé par avenant, est actuellement fixé à 0,06 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1^{er} du protocole, en vertu de l'avenant n° 1 du 9 décembre 2008. La contribution CCHSCT est collectée par l'association de gestion du CCHSCT, prévue à l'article 4 du protocole et créée le 1^{er} février 2008 (ci-après dénommée « l'Association »).

Les sommes jusqu'ici collectées par l'association ayant permis d'établir une trésorerie équilibrée et de constituer des réserves suffisantes pour assurer le fonctionnement du CCHSCT et mener les missions qui lui sont dévolues, les organisations signataires du présent avenant décident de modifier le taux de la contribution susvisée dans les conditions ci-après définies.

Article 1^{er} | Révision du taux de la contribution CCHSCT

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 3 « Organisation de la collecte » du protocole, il est convenu, étant donné que le taux d'appel de la contribution CCHSCT a généré un excédent disponible dépassant 2 années de charges d'exploitation, d'abaisser ledit taux, actuellement de 0,06 %, à 0,04 %, et ce à compter du premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Le taux de cette contribution doit garantir à l'association un budget et une trésorerie équilibrés permettant d'assurer le fonctionnement du CCHSCT de la production cinématographique et de mener les missions qui lui sont dévolues et devra être révisé à cette fin par voie d'avenant au protocole.

Article 2 | Dispositions diverses

Les autres dispositions du protocole demeurent valides et inchangées.

Le présent avenant n° 2 au protocole fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue en son article 1^{er} en ce qui concerne le nouveau taux de la contribution CCHSCT.

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : **3097** | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

Avenant du 11 septembre 2024 relatif à la révision de l'article 16 « Congés payés »

NOR : ASET2451045M

IDCC : 3097

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

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SPIAC-CGT ;

CGT SFA ;

CGT SRF,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite aux évolutions législatives et réglementaires relatives aux congés pour événements familiaux, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires se sont réunis afin de mettre en conformité les dispositions conventionnelles.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

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

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

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions conventionnelles relatives aux congés pour événements familiaux de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires, avec les évolutions législatives et réglementaires.

Article 3 | Révision de l'article 16 du titre I^{er}

Le paragraphe « Congés pour événements familiaux » de l'article 16 du titre I^{er} de la convention collective, est remplacé par ce qui suit :

« Congés pour événements familiaux »

À sa demande, chaque salarié bénéficie sur justificatif, quel que soit le type de son contrat de travail, à des jours de congés pour certains événements familiaux, sans condition d'ancienneté.

Ces jours de congés correspondent aux durées et événements suivants :

- 4 jours ouvrables en cas de mariage ou de conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables à chaque naissance, pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ; ce congé commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- 3 jours ouvrables pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ce congé peut être pris, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée ;
- 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ; 14 jours ouvrés 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 sa charge effective et permanente. Ce congé est cumulable avec le congé de deuil d'un enfant ou d'une personne à charge ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours ouvrés fractionnables par an en cas d'enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge, ou 5 jours ouvrés fractionnables par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants de moins de 16 ans à charge.

Sauf disposition légale ou réglementaire fixant un délai spécifique, le congé doit être pris dans une période raisonnable autour de l'événement le justifiant.

À l'exception du congé en cas d'enfant malade ou accidenté, ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du droit local d'Alsace-Moselle, le congé en cas d'enfant malade ou accidenté est rémunéré par l'employeur. »

Article 4 | Durée. Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique, le présent avenant entre en vigueur immédiatement au jour de sa signature.

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

Fait à Paris, le 11 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 13 décembre 2024 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2025

NOR : ASET2550005M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2024-2025 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs) ;
- recrutements ;
- évolution des effectifs ;
- bilan social 2023.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont mis en évidence les axes prioritaires suivants :

- l'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la branche ;

- leur volonté de conserver une dynamique collective et de renforcer la reconnaissance du développement des compétences et des efforts de formation ;
- leur volonté de marquer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- leur engagement à l'ouverture, en 2025, d'une négociation en faveur des salariés aidants ainsi qu'à la conduite d'une commission technique sur le RSRC pour les entreprises concernées par ce périmètre.

À la suite de quatre réunions tenues les 11 septembre, 9 octobre, 18 novembre et 5 décembre 2024, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche banque populaire. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

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

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des banques populaires mentionné à l'article 5.I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Article 2 | Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2024 pour un temps plein.

Article 3 | Mesure salariale générale

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2024 et au 1^{er} janvier 2025 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1^{er} janvier 2025, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- une augmentation générale de 1 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 40 000 € ;
- une augmentation générale de 0,6 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40 001 € et 80 000 € ;

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2025.

Article 4 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 5 | Durée. Révision. Publicité

Article 5.1 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025.

Article 5.2 | Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 5.3 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241 | TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Accord de méthode du 17 décembre 2024
relatif à la prévention des risques professionnels
(annexe 8)

NOR : ASET2451041M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

UNSA spectacle ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

Solidaires ;

SNPCA CFE-CGC,

d'autre part,

sont convenus ensemble de ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'annexe 1 de la convention collective nationale de la télédiffusion, les organisations syndicales représentatives dans ce champ (le syndicat des télévisions privées, syndicat des médias de service public, l'association des chaînes conventionnées éditrices de services, le syndicat des télévisions locales, la F3C-CFDT, le SNPCA CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA-spectacle et communication, le SNRT-CGT audiovisuel et Solidaires) se sont réunies afin d'évoquer le thème de la pénibilité. En vue de ces discussions, les représentants des entreprises de la branche ont présenté aux organisations syndicales un état des lieux des effectifs concernés par les critères de pénibilité définis par la loi (annexes 1 et 2). Cet état des lieux révèle que seulement 4 % des effectifs déclarés en 2023 dépassent les seuils de pénibi-

lité légaux. Même si cela représente plus de 700 salariés, aucun accord n'a pu être conclu à ce sujet à l'issue de ces réunions.

En revanche, il est constaté qu'une part beaucoup plus importante de salariés sont exposés à des risques professionnels. C'est dans ce cadre que des discussions portant plus largement sur ce sujet se sont nouées. Les organisations syndicales représentatives ont la volonté de négocier sur la prévention des risques par la mise en place d'un référentiel commun d'analyse des risques professionnels, de principes directeurs, de recommandations et d'actions pour accompagner les entreprises de la branche de la télédiffusion dans la prévention des risques professionnels. Elles se sont ainsi accordées sur une méthode, un calendrier et sur le recours à un cabinet spécialisé pour leur fournir un appui dans cette démarche dans le cadre du présent accord de méthode.

Article 1^{er} | Rappel du cadre légal

Le présent accord de méthode a pour but d'engager une étude des risques professionnels dans la branche de la télédiffusion (ci-après dénommée « la branche ») en vue de la création d'un référentiel de prévention des risques professionnels. Il est conclu en faveur de la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, conformément à la loi n° 2010-1330 « portant réforme des retraites » du 9 novembre 2010, de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite », de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de ses décrets d'application en date du 27 décembre 2017.

Pour rappel, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord ou établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

- soit lorsqu'ils emploient depuis le 1^{er} janvier 2018 au moins 25 % de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ;
- soit, à compter du 1^{er} janvier 2019, lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, n'ont pas l'obligation de conclure un tel accord ou un tel plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1^o de l'article L. 4162-3 du code du travail dans les conditions prévues par l'article D. 4162-3 dudit code.

Article 2 | Démarche d'analyse des risques professionnels

Les parties signataires entendent définir un référentiel de prévention des risques professionnels spécifiques au secteur de la télédiffusion et proposer des actions de prévention susceptibles d'être mises en œuvre dans toutes les entreprises de la branche.

Les parties signataires entendent être accompagnées dans cette démarche par un cabinet spécialisé, sélectionné paritairement dans le cadre d'un appel d'offres mené selon une lettre de mission (figurant en annexe 3) et un budget défini par la CPPNI de la branche et validé par l'association de gestion du paritarisme.

L'objectif de l'étude commandée à ce cabinet est de permettre aux parties prenantes de s'appuyer sur un diagnostic des facteurs de risques professionnels existant dans les entreprises de la branche. Les résultats de cette étude constitueront les bases du référentiel de prévention des risques professionnels spécifiques au secteur de la télédiffusion et serviront de fondement à la définition des recommandations qu'elles entendent mettre en œuvre et qui seront traduites dans l'annexe 8 de la convention collective de la télédiffusion relative à la prévention des risques

professionnels (également en annexe 4 du présent accord de méthode). Il est convenu que les parties se réuniront dans un délai d'un mois à compter de la réception des résultats de l'étude.

Il s'agit ainsi de déterminer quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de risques professionnels notamment ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et de définir les actions concrètes favorables à la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans les entreprises de la branche, sans oublier le suivi de ces actions.

Article 3 | Prévention des risques professionnels et commission de suivi

En vue de prévenir les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, les parties signataires ont décidé de promouvoir des actions de prévention sur la base de l'étude visée à l'article 2.

Pour rappel, même si seulement 6 des 10 facteurs de risques professionnels sont susceptibles d'ouvrir des droits au titre du C2P (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif), les mesures de prévention qui seront annexées au présent accord concernent les 10 facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-1 du code du travail. Ces 10 facteurs sont les suivants :

1° Au titre des contraintes physiques marquées :

- a) Manutention manuelle de charges ;
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- c) Vibrations mécaniques.

2° Au titre de l'environnement physique agressif :

- a) Agents chimiques dangereux ;
- b) Activités exercées en milieu hyperbare ;
- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit.

3° Au titre de certains rythmes de travail :

- a) Travail de nuit ;
- b) Travail en équipes successives alternantes ;
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Il est entendu que les notions de polyexposition à différents risques professionnels ou risques psychosociaux pourront être prises en compte dans le cadre de cette étude.

À compter de la publication des premières recommandations, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les 2 ans pour mettre à jour les mesures de prévention définies par la branche de la télédiffusion et décider des moyens de communication auprès des entreprises du secteur.

Article 4 | Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les parties signataires conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.

Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que celle de l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :

- analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail ;
- associer à cette démarche la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le comité social et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement ainsi que les services de santé au travail.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :

- diagnostic préalable ;
- définition et mise en œuvre de mesures de prévention de l'exposition à des facteurs de risques professionnel ;
- suivi de l'efficacité des actions menées ;
- corrections – au besoin pour une meilleure efficacité – de ces mesures.

Article 5 | Développement des compétences et des qualifications

Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins trois cents salariés, formeront, au-delà des formations réglementaires, un salarié à la prévention des risques. Le choix de l'organisme formateur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de deux jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après recommandation de la CSSCT ou avis du CSE à défaut. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.

Article 6 | Calendrier

Définition d'une lettre de mission : le 11 décembre 2024.

Réunion de l'association de gestion du paritarisme : le 18 décembre 2024.

Lancement de l'appel d'offres : le 18 décembre 2024.

Date limite de réception des candidatures : le 5 février 2025.

Auditions des cabinets sélectionnés par la CPPNI en réponse à son appel d'offres : le 12 février 2025.

Choix du lauréat par la CPPNI : le 13 février 2025.

Remise du livrable par le lauréat sélectionné : le 5 mai 2025.

Article 7 | Dispositions finales

Article 7.1 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord de méthode est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.

Article 7.2 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord de méthode aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 7.3 | Dépôt de l'accord et extension

Le présent accord de méthode sera déposé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail par la partie la plus diligente.

Il est convenu que l'extension du présent accord de méthode sera demandé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi pour qu'il soit rendu obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la télédiffusion.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Seuils légaux de pénibilité

Seuils de pénibilité associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail à la date de signature du présent.

1° Au titre de l'environnement physique agressif :

Tableau – Facteurs liés à un environnement physique agressif		
Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare Lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique (par exemple, sous l'eau, caisson hyperbare, enceinte de confinement de réacteur nucléaire)	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5°C ou supérieure ou égale à 30°C	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures/an
	Exposition à des bruits impulsionnels (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois/an

2° Au titre de certains rythmes de travail :

Tableau – Facteurs liés aux rythmes de travail		
Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit – Articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5 × 8, 3 × 8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes variable ou absent	900 heures/an

Annexe 2 État des lieux des effectifs concernés par les critères de pénibilité au sein de la branche pour l'année 2023

Conformément à l'article L. 4163-2 du code du travail, les parties au présent accord collectif ont déterminé l'exposition des salariés de la branche à des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1, étant précisé que les salariés dont le contrat de travail est inférieur à 1 mois ne sont pas concernés. L'analyse ne porte donc, conformément aux dispositions ci-dessus, que sur les 6 facteurs de risques professionnels permettant d'acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention :

- liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
 - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
 - bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail ;
 - activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
 - températures extrêmes,
- liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise compte tenu du faible nombre de salariés concernés par les critères de pénibilité :
 - travail en équipes successives alternantes ;
 - travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

Critères de pénibilité	Effectif CDI branche	Effectif concerné par critères pénibilité	Ratio
Manutentions manuelles de charges		0	
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations		0	
Vibrations mécaniques		0	
Agents chimiques dangereux		8	
Température		0	
Activités exercées en milieu hyperbare		0	
Bruit		0	
Travail de nuit		170	
Travail de nuit en équipes successives alternantes		567	
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte		0	
Total	18 375	737	4,01 %

Aucun n'a vocation à être traité au niveau de la branche professionnelle, d'une part au regard des très faibles effectifs exposés et parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises d'autre part, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

Annexe 3 Lettre de mission définie dans le cadre de l'appel d'offres

Lettre de mission dans le cadre de l'appel d'offres ouvert par la CPPNI de la télédiffusion en vue d'une étude relative à la prévention des risques professionnels

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la télédiffusion est convenue, à l'issue des trois réunions qui se sont tenues et conformément à l'accord de méthode signé le 17 décembre 2024, de conduire une étude, comme le prévoit l'article 3.4 de la convention collective de la télédiffusion du 2 juillet 2021.

Cette étude portera sur l'évaluation des risques professionnels, des moyens de prévention dans les entreprises de la branche de la télédiffusion et sur la transformation des risques en lien avec l'évolution des métiers, des conditions et outils de travail. Cette étude constituera le support à l'élaboration de recommandations qui serviront de base à l'annexe 8 de la convention collective de la télédiffusion.

1. Contexte et justification de l'étude

Les dernières réunions de la CPPNI de la télédiffusion ont révélé l'absence de référentiel au sein de notre convention collective nationale pour les risques professionnels. Par conséquent, il semble nécessaire, d'une part, de les lister et de les hiérarchiser et, d'autre part, d'établir un référentiel de mesures destinées à prévenir ces risques. Il apparaît également que l'évolution de notre secteur, tant au niveau des métiers que des outils, nécessite de faire évoluer les référentiels.

Il convient aussi de relever que la structuration de notre branche comprend des entreprises de tailles très différentes avec des capacités inégales de mise en œuvre des mesures de prévention des risques.

2. Objectifs de l'étude

Face à ce constat partagé, les organisations syndicales et patronales de la branche télédiffusion proposent de mener une étude afin de synthétiser les documents déjà existants au sein des entreprises de la branche, d'identifier les pratiques de prévention des risques les plus efficaces.

Il apparaît également nécessaire de travailler à un document avec des directives claires, clairement structuré afin de garantir et faciliter la prévention des risques tout en accompagnant au mieux les entreprises dans leurs obligations, quelle que soit leur dimension.

Cette étude aura plusieurs objectifs qui s'articuleront de manière complémentaire.

- identifier : les principaux risques professionnels en les hiérarchisant, les métiers et les secteurs d'activités associés, le nombre de salariés concernés avec et sans franchissements des seuils légaux des critères de pénibilité ;
- analyser les documents actuels d'évaluation des risques professionnels (DUERP, fiches de prévention) et évaluer la pertinence des mesures de prévention face aux évolutions des risques, des outils et des métiers et ainsi de les hiérarchiser ;
- identifier les nouveaux risques professionnels liés aux changements des outils de travail, des métiers, des méthodes et conditions de travail ;

- Évaluer l'adéquation/l'efficacité des moyens de prévention actuels en fonction de ces changements ;
- formuler un socle commun de recommandations à toutes les entreprises de la branche ainsi que des actions supplémentaires afin d'aider les entreprises à adapter et améliorer leurs documents de prévention de risques professionnels.

3. Périmètre de l'étude

La collecte puis l'étude des données porteront sur un nombre significatif d'entreprises de la branche et de différentes tailles (cf. rapport Audiens – septembre 2024). Chaque organisation patronale de la télédiffusion mettra à disposition de deux ou trois DUERP.

L'analyse sera opérée par unité de travail.

Le cabinet formulera deux propositions d'étude :

- l'une traitant de l'ensemble des risques identifiés (cf. annexe 1) ;
- l'autre traitant des cinq risques les plus recensés.

Le périmètre de cette étude pourra inclure une identification de meilleures pratiques existantes dans d'autres branches professionnelles connexes pour des risques similaires afin de compléter notre démarche, identifier des solutions innovantes, et ainsi apporter de bonnes idées de mesures de prévention à recommander.

4. Méthodologie et ressources

L'étude sera menée en suivant une méthodologie à définir avec un cabinet conseil indépendant spécialisé en incluant une analyse :

- des documents d'évaluations des risques professionnels, fiches métiers et recommandations spécifiques à chaque métier ou activités ;
- des outils de travail afin de mesurer leurs impacts sur la santé et sur les organisations ;
- des nouvelles fonctions, compétences et transformations des tâches ;
- comparative entre les entreprises du secteur et d'entreprises avec une activité voisine ou connexe.

Les éventuelles ressources complémentaires nécessaires à l'étude seront définies en lien avec le cabinet conseil retenu.

5. Choix du cabinet et budget

La CPPNI a défini les cabinets qu'elle entend solliciter dans le cadre de l'appel d'offres : [XXX].

Le cabinet est sélectionné paritairement, dans le cadre d'un appel d'offres, à partir des critères suivants :

- spécialisation et expérience en accompagnement des entreprises sur l'établissement de DUERP dans le secteur audiovisuel ;
- mise à disposition de ressources expérimentées (+ 3 ans d'expérience dans la réalisation de ce type de mission) ;
- remise d'un devis détaillé précisant le nombre de jours utiles pour la mission et les tarifs journaliers de chaque intervenant ;
- préciser et détailler le type de livrable proposé.

Le budget consacré à cette mission est déterminé paritairement dans le cadre de l'association de gestion du paritarisme qui, réunie en assemblée générale, définira le montant auquel est portée la réserve actuellement de 10 000 € constituée pour ce type d'action notamment (art. 11.3 de la convention collective).

6. Livrable et calendrier

- définition d’une lettre de mission paritaire : le 11 décembre 2024 ;
- réunion de l’association de gestion du paritarisme : le 18 décembre 2024 ;
- lancement de l’appel d’offres : le 18 décembre 2024 ;
- élaboration d’une grille d’évaluation paritaire : le 22 janvier 2025 ;
- date limite de réception des candidatures : le 5 février 2025 ;
- auditions des cabinets sélectionnés par la CPPNI en réponse à son appel d’offres : le 12 février 2025 ;
- choix du lauréat par la CPPNI : le 13 février 2025 ;
- remise du livrable par le lauréat sélectionné : le 5 mai 2025.

Annexe 1

Liste non exhaustive de risques à identifier avec les situations de travail associées :

- travail de nuit ;
- travail posté en équipes alternantes ;
- troubles musculo- squelettiques (TMS) ;
- exposition aux champs électromagnétiques ;
- agissements sexistes et harcèlements sexuels ;
- harcèlement moral.

Annexe 4 Résultats de l'étude menée et actions de prévention recommandées

À compléter à l'issue de l'étude.

Convention collective nationale

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

Accord du 29 novembre 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} novembre 2024
et de la prime de vacances à partir de l'année 2024
(Aisne)

NOR : ASET2550033M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 28 octobre et le 29 novembre 2024 pour 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 ainsi que pour négocier le montant de la prime de vacances conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022.

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 relevant des groupes d'emplois A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 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 l'Aisne, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Aisne.

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 5,55 € à compter du 1^{er} novembre 2024.

Article 3 | Détermination de la prime de vacances

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 juillet 2022, la prime de vacances est fixée à 555 € à compter de l'année 2024.

Article 4 | 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 5 | 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.

Article 6 | Révision

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

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

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

Article 7 | Dénonciation

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

Article 8 | 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 9 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Saint-Quentin, le 29 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 11 décembre 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2025
(Eure-et-Loir)

NOR : ASET2550036M

IDCC : 3248

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

UIMM Eure-et-Loir,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FO Métaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 27 novembre 2024 pour négocier la valeur du 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.

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 d'Eure-et-Loir, 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 du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,88 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

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.

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 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 Chartres.

Fait à Chartres, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 22 novembre 2024

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

NOR : ASET2550034M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 octobre et le 22 novembre 2024 pour 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.

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 l'Oise, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, à savoir le département de l'Oise.

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 5,46 € à compter du 1^{er} novembre 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.

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 Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 22 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 7 novembre 2024

relatif à la valeur de point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2025
(Rhône)

NOR : ASET2550037M

IDCC : 3248

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

UIMM Lyon-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYMETAL 69 ;

Métallurgie FO Rhône ;

CFE-CGC Rhône,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis les 10 octobre et 7 novembre 2024 pour 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.

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 du Rhône, 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 4,75 €.

La valeur du point négociée ci-dessus est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.

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 1^{er} janvier 2025.

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.

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 Lyon.

Fait à Lyon, le 7 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Accord du 11 décembre 2024

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Sarthe)

NOR : ASET2550016M

IDCC : 3248

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

UIMM Sarthe,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au travers de cet accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer leur attachement à un dialogue social pragmatique, au plus proche des collectifs de travail qu'elles représentent. Le contexte économique et les environnements de travail sont soumis à de nombreux aléas, selon une cyclicité qui a tendance à s'accélérer ces dernières années, ce qui nécessite pour les partenaires sociaux de mener une observation de terrain la plus fine possible, afin d'anticiper et de s'adapter aux besoins des salariés et des entreprises.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue d'accompagner les entreprises ressortissantes des filières automobile et machinisme agricoles, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et structurelles.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à la préservation des emplois et au développement des compétences professionnelles, qui sont au cœur des enjeux de diversification et de montée en gamme auxquels sont confrontées les entreprises de la métallurgie.

Réalisation d'un diagnostic partagé

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans les filières automobile et machinisme agricole a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Contexte général

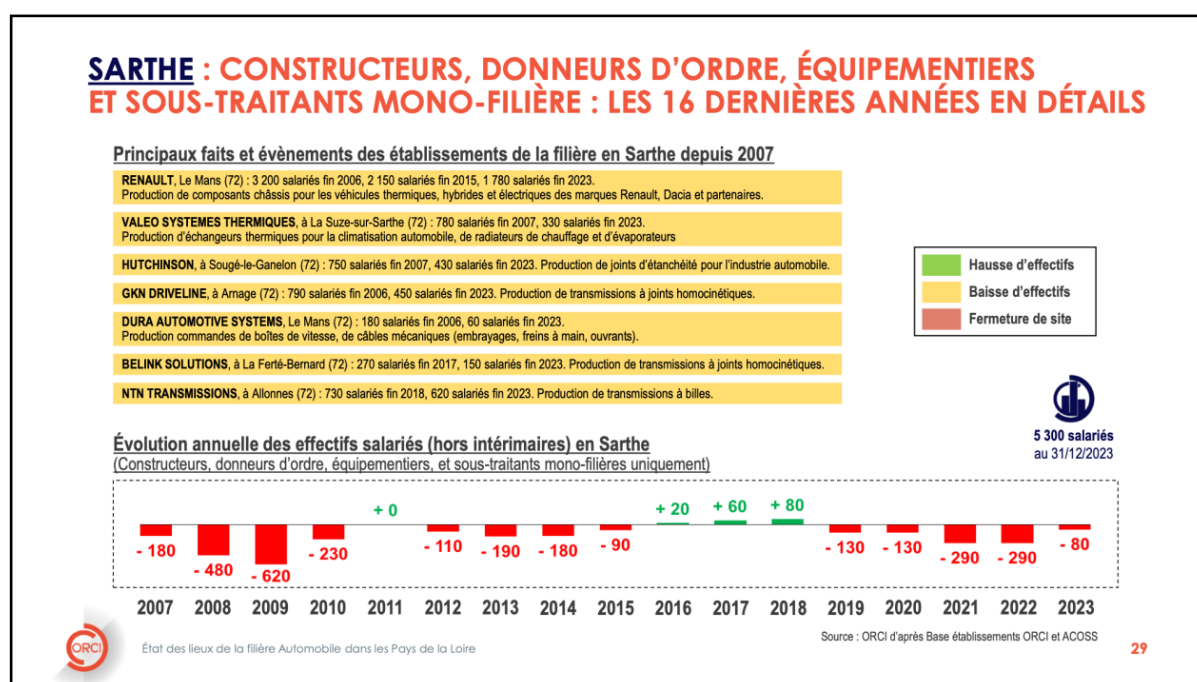
Le territoire sarthois sort de 4 années marquées par une crise sanitaire, suivie d'une crise géopolitique qui continue de produire ses effets. Aux difficultés d'approvisionnement et de coût des matières premières, qui sont d'abord venues percuter la reprise d'activité en 2021, se sont succédées les difficultés liées à la disponibilité des ressources énergétiques et au prix de l'électricité sur le deuxième semestre 2022, puis aux tensions de recrutement. Et malgré une année 2023 dynamique, dopée par l'absorption des retards de production antérieurs, et qui s'est traduite par une reconstitution des trésoreries chez une grande majorité d'entreprise, cette reprise d'activité a marqué le pas dès l'année 2024, en impactant significativement les ressortissants des filières automobile et machinisme agricole.

Les organisations syndicales de salariés en ont rapidement fait état, d'abord au sein de la CPREFP pays de la Loire, puis en sollicitant l'ouverture d'une négociation territoriale, qui a été intégrée à l'ordre du jour de la première CPTN sarthoise post NCC.

Chiffres clés

La branche est composée au 31 décembre 2023 de 360 établissements industriels, qui occupent 16 800 salariés hors intérim. Ce volume est stable depuis 2 ans, étant entendu que les effectifs ont préalablement chuté de 25 % entre 2007 et 2021.

La filière automobile emploie 10 000 salariés (hors intérim) sur le département, au travers de 106 établissements industriels, toutes branches confondues. La métallurgie héberge plusieurs sites majeurs côté constructeurs (Renault, Gruau) et équipementiers mono-filière (NTN, GKN Driveline, Valeo La Suze, Valeo Sablé, Metaseval, Sarrel, Dura Automotive...), auxquels s'ajoutent les effectifs des équipementiers et sous-traitants multi-filières (Howmet, Mecachrome, Cronite Group, BeLink Solutions, Geslin, Chastagner...).



Sur les 16 dernières années, la filière (toutes branches confondues et pour les seuls donneurs d'ordre et équipementiers mono-filière) a enregistré un déficit net de 2 840 salariés.

La filière machinisme agricole emploie quant à elle 3 100 salariés en Sarthe, avec plusieurs acteurs significatifs et relevant de la CCN Métallurgie autour des activités de récoltes (Buisard, Cochet...) et de l'élevage (Cosnet, Lacmé...). Depuis 2007, les effectifs ont légèrement progressé, sous l'impulsion notamment du seul constructeur présent sur le territoire (CLAAS Tractor).

Tendances filière automobile

Le sujet n'est pas nouveau, la filière automobile est confrontée à des enjeux de transformation considérables liés aux objectifs de transition énergétique que se sont fixés les grands continents. Pari de l'électrification, effet ciseau entre hybridation rechargeable et hybridation légère, recherche autour des carburants de synthèse confrontée à un coût de production rédhibitoire, mort annoncée des motorisations thermiques, incertitudes fortes sur la faisabilité technique de la solution hydrogène, plusieurs solutions sont proposées aux clients finaux, mais elles s'entrechoquent, au point de percuter avec une brutalité sans précédent les volumes vendus par les donneurs d'ordre.

En outre, les productions réalisées par les constructeurs européens, qui constituent une part importante du portefeuille client des équipementiers et sous-traitants sarthois, font face à un raz de marée de véhicules chinois introduits sur le marché européen, qui trustent depuis peu les ventes de véhicules électriques en entrée de gamme malgré les barrières douanières mises en place.

Ces volumes asiatiques, qui concurrencent l'offre électrique émanant des constructeurs européens, interfèrent avec les objectifs de baisse des rejets moyens de CO₂ par véhicule, et entraînent 2 conséquences redoutables pour la filière :

- la menace de sanctions financières très élevées qui grèveraient la rentabilité des constructeurs européens pour non-respect de la réglementation européenne ;
- la fermeture d'usine d'assemblages de véhicules thermiques et/ou hybrides, pour diminuer la production et contraindre les clients finaux à l'achat de véhicules électriques.

La première illustration territoriale avant l'été 2024 s'est traduite par les annonces autour du devenir du site Valeo La Suze, actuellement en recherche de repreneur(s). Par ailleurs, le recours à l'activité partielle de droit commun s'est intensifié depuis le mois de septembre, et les problématiques de trésorerie et de BFR (besoin en fonds de roulement) partagées avec le tribunal de commerce du Mans s'intensifient.

À date, les prévisions de chiffre d'affaires de l'ensemble des acteurs pour l'exercice 2024 tablent entre – 15 % et – 30 % par rapport à l'année précédente, et sur un volume 2025 qui restera inférieur de l'ordre de – 20 % par rapport à la période avant Covid.

Les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic partagé s'accordent pour considérer ces baisses de volume comme étant durables, structurelles et nécessitant de trouver des solutions pour inciter les acteurs à la diversification, tout en développant les compétences qui peuvent actuellement faire défaut au sein des entreprises de la filière.

Tendances filière machinisme agricole

Après une année 2023 record (avec des volumes de production qui ont fini d'absorber les retards de production liés à la pénurie de semi-conducteurs), la filière doit faire face en 2024 à la crise la plus importante que le marché français ait connu depuis 50 ans.

La qualité des récoltes a été en forte baisse (– 20 % pour le blé cet été), entraînant des impacts très significatifs sur les revenus des céréaliers et des petites exploitations agricoles, qui se

regroupent en GAEC ou se concentrent pour faire face. La capacité d'investissement, déjà mise à mal par le niveau des taux d'intérêts, a par ailleurs souffert d'un contexte attentiste sur le plan politique, en lien avec les élections européennes et à la dissolution de l'Assemblée nationale, et par des arbitrages à opérer entre les machines permettant de travailler le sol et l'essor du photovoltaïque et de la méthanisation.

Le marché du tracteur est en conséquence sinistré sur le sol français, tout acteur confondu (Massey Fergusson, John Deere, Fendt... et CLAAS Tractor), avec un niveau de stock et d'inventus chez les concessionnaires qui freine la production et impacte la chaîne de valeur (l'exemple du fournisseur de cabines Buisard, également attaqué sur le marché du BTP...), ainsi que tous les produits connexes (moissonneuses batteuses, ensileuses...).

Le ralentissement, par rapport à l'année 2023 (qualifiée d'exceptionnelle dans le secteur), varie entre - 30 % et - 40 % pour les prévisions de chiffre d'affaires annuel 2024. À date, les portefeuilles de commandes sont au plus bas, de nombreuses mesures d'adaptation ont été mises en œuvre cet été, les niveaux de production sont au minimum pour maintenir l'appareil industriel fonctionnel, et les prévisions pour 2025 demeurent faibles.

En termes d'analyse, les partenaires sociaux signataires du présent diagnostic optent pour une baisse qui, bien qu'étant profonde et multifactorielle, devrait rester conjoncturelle. Néanmoins, à l'instar de la filière automobile, les enjeux de transitions énergétiques produiront des effets sur la chaîne de valeur, et pourront s'avérer néfastes aux constructeurs historiques à moyen terme, ce qui suppose dès maintenant de travailler sur les enjeux de développement des compétences au sein de la filière.

Évolution des emplois et des compétences

Qu'il s'agisse des ruptures technologiques à l'œuvre au sein des 2 filières, ou des réflexions autour de la diversification des produits et des marchés adressés, il semble établi que l'ensemble des grands domaines de compétences industrielles seront touchés par ces mutations.

L'essor de l'intelligence artificielle dans les domaines de la conception et des méthodes de production, dans la supply chain et la gestion des flux, vient s'ajouter à l'automatisation et à la robotisation déjà à l'œuvre dans les entreprises. Le digital et la maîtrise de la data s'imposent, pour devenir un axe majeur de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

En outre, les acteurs de ces 2 filières sont particulièrement confrontés aux enjeux énergétiques et environnementaux, tant au regard de l'augmentation des coûts de l'énergie qu'au regard de la nécessité de s'inscrire dans une démarche pérenne de développement durable et de réduction des GES (gaz à effet de serre). Éco-conception, décarbonation, production propre, maîtrise des coûts et impacts énergétiques constituent des sujets de travail incontournables, qui se traduisent en compétences nouvelles.

Enfin le management de proximité, la gestion de projet, les méthodes collaboratives sont autant d'axes de développement identifiés pour accompagner la conduite du changement au sein de ces filières.

Les partenaires sociaux de la métallurgie de la Sarthe réaffirment donc leur ambition de soutenir les entreprises dans le développement de la formation professionnelle, afin d'aider les salariés et leurs employeurs à faire face aux graves difficultés auxquelles elles sont confrontées, et d'adapter les compétences et qualifications aux défis technologiques, environnementaux et organisationnels en cours et à venir.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements relevant de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 modifiée, situés dans le champ géo-

graphique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN de la Sarthe », et dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile ;
- la construction de machines agricoles ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile ou la construction de machines agricoles, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences des salariés ressortissants des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Les parties signataires à l'accord étant attachées à l'employabilité des salariés du territoire, une attention particulière sera portée sur les actions de formation débouchant sur une certification professionnelle et adressant les savoir-faire incontournables de la branche, ainsi que les nouveaux métiers évoqués dans le diagnostic partagé.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rencontre des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Sarthe.

Les membres de la commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Sarthe invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir en respectant un délai de prévenance de 4 semaines précédant chacune de ces échéances.

Article 5 | Révision de l'accord

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Sarthe aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Notification

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

Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes du Mans.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait au Mans, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 11 décembre 2024

relatif à la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté
à compter du 1^{er} janvier 2025
(Sarthe)

NOR : ASET2550015M

IDCC : 3248

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

UIMM Sarthe,

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

L'union des industries et des métiers de la métallurgie de la Sarthe et les organisations syndicales représentatives se sont réunies les 19 septembre et 26 novembre 2024 pour négocier la valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci et aux salariés visés à l'article 142 de cette même convention collective.

Le champ d'application géographique du présent accord correspond au champ d'application géographique de la CPTN Sarthe, 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 | Valeur du point

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

■ 5,60 € à compter du 1^{er} janvier 2025 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

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

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 4 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des formalités de dépôt, il entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

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

Article 5 | Suivi de l'accord, révision

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 Sarthe.

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 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait au Mans, le 11 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau illustratif de calcul des primes d’ancienneté (Sarthe)

Valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2025 : 5,60 €.

Classe d’emplois	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Taux	1,45 %	1,60 %	1,75 %	1,95 %	2,20 %	2,45 %	2,60 %	2,90 %	3,30 %	3,80 %
Ancienneté (en années)	3	24,36 €	26,88 €	29,40 €	32,76 €	36,96 €	41,16 €	43,68 €	48,72 €	55,44 €
	4	32,48 €	35,84 €	39,20 €	43,68 €	49,28 €	54,88 €	58,24 €	64,96 €	73,92 €
	5	40,60 €	44,80 €	49,00 €	54,60 €	61,60 €	68,60 €	72,80 €	81,20 €	92,40 €
	6	48,72 €	53,76 €	58,80 €	65,52 €	73,92 €	82,32 €	87,36 €	97,44 €	110,88 €
	7	56,84 €	62,72 €	68,60 €	76,44 €	86,24 €	96,04 €	101,92 €	113,68 €	129,36 €
	8	64,96 €	71,68 €	78,40 €	87,36 €	98,56 €	109,76 €	116,48 €	129,92 €	147,84 €
	9	73,08 €	80,64 €	88,20 €	98,28 €	110,88 €	123,48 €	131,04 €	146,16 €	166,32 €
	10	81,20 €	89,60 €	98,00 €	109,20 €	123,20 €	137,20 €	145,60 €	162,40 €	184,80 €
	11	89,32 €	98,56 €	107,80 €	120,12 €	135,52 €	150,92 €	160,16 €	178,64 €	203,28 €
	12	97,44 €	107,52 €	117,60 €	131,04 €	147,84 €	164,64 €	174,72 €	194,88 €	221,76 €
	13	105,56 €	116,48 €	127,40 €	141,96 €	160,16 €	178,36 €	189,28 €	211,12 €	240,24 €
	14	113,68 €	125,44 €	137,20 €	152,88 €	172,48 €	192,08 €	203,84 €	227,36 €	258,72 €
	15	121,80 €	134,40 €	147,00 €	163,80 €	184,80 €	205,80 €	218,40 €	243,60 €	277,20 €

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

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

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

Accord du 26 novembre 2024

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

NOR : ASET2550035M

IDCC : 3248

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 18 octobre et le 26 novembre 2024 pour 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.

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 la Somme, tel que défini par l'article 21 et l'annexe 8.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Pour information, il s'agit du département de la Somme à l'exception des cantons du Vimeu tels que définis avant le décret n° 2014-263 du 26 février 2014 (soit à l'exception des cantons de Ault,

Friville-Escarbotin, Gamaches, Moyenneville et Saint-Valery-sur-Somme) et à l'exception de la commune de Hautvillers-Ouville.

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 5,70 € à compter du 1^{er} novembre 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.

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 d'Amiens.

Fait à Amiens, le 26 novembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE
(BJOH)**

Accord du 10 décembre 2024 relatif à la contribution au dialogue social

NOR : ASET2550011M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FTM CGT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la signature, le 3 octobre 2023, de la nouvelle convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (BJOH), les partenaires sociaux ont souhaité maintenir en vigueur les dispositions antérieures relatives à la contribution du dialogue social et applicables aux deux champs conventionnels fusionnés dans le nouveau champ conventionnel tel que défini par les articles 1^{er} et 2 de la convention précitée. Le présent accord est destiné, d'une part, à assurer le financement et le développement du dialogue social dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (BJOH) et, d'autre part, à rassembler dans un texte unique en vue d'une plus grande lisibilité, les différents textes antérieurs afférents à cette thématique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises du champ d'application tel que défini par les articles 1^{er} et 2 de la convention collective du 3 octobre 2023.

Toutefois, il est expressément convenu que les entreprises artisanales comprises dans le champ d'application ci-dessus ne sont pas concernées par cet accord dans la mesure où elles

sont déjà dans le champ d'application d'un accord sur le financement du dialogue social au titre de l'accord du 12 décembre 2001.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit.

Article 3 | Rappel et maintien des dispositions antérieures

En vue de donner une plus grande lisibilité au dispositif relatif au financement du dialogue social, dans le champ de la nouvelle convention collective, les partenaires sociaux rappellent les points suivants.

Article 3.1 | Principe de la contribution

Afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective, les partenaires sociaux décident de maintenir le principe d'une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1^{er} du présent accord. Cette contribution a pour objet d'assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que :

- l'indemnisation des frais des participants aux réunions et instances paritaires ;
- le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ;
- la réalisation d'études ou rapports et le recours aux conseils nécessaires à la finalité des instances paritaires.

Il est également convenu qu'une partie de cette contribution devra permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

Article 3.2 | Contribution des entreprises

Le financement du dialogue social de branche est assuré par une contribution annuelle à la charge des entreprises, assise sur l'effectif salarié tel qu'il est défini pour la contribution au développement de la formation professionnelle continue et à l'alternance.

Cette contribution unique est fixée annuellement de façon forfaitaire selon la taille de l'entreprise dans les conditions ci-après :

- 500 euros pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 875 euros pour les entreprises de 11 à moins de 50 salariés ;
- 1 250 euros pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;
- 1 875 euros pour les entreprises de 100 salariés et plus.

Article 3.3 | Association paritaire de financement du dialogue social

Pour assurer la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social telles que prévues à l'article 3.1 du présent accord, a été créée l'association paritaire de financement du dialogue social dont les statuts ont été approuvés en date du 18 décembre 2019.

Cette association est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés et professionnelle d'employeurs représentatives dans la branche correspondant au champ d'application défini aux articles 1^{er} et 2 de la convention collective du 3 octobre 2023.

L'association a pour objet :

- d'organiser la collecte de la contribution auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social de la branche ;
- de s'assurer que la répartition des contributions est effectuée en conformité avec les dispositions prévues à l'article 3.5 du présent accord ;
- de mettre les ressources visées à l'article 3.2 à la disposition des organisations professionnelles et syndicales de salariés ;
- d'assister les organisations professionnelles et syndicales de salariés dans la définition et la réalisation de leurs actions concertées, notamment pour ce qui concerne les enquêtes, études et éditions intéressant les entreprises et les salariés de la branche ;
- de recueillir le rapport d'activité sur l'utilisation des fonds du paritarisme que devront présenter, chaque année, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs ;
- de s'assurer du versement à l'association du financement du dialogue social de la branche, de la contribution des entreprises du champ d'application du présent accord, collectée par l'ADSAMS, au titre de l'accord du 12 décembre 2001.

Article 3.4 | Recouvrement des contributions

Ces contributions seront recouvrées pour le compte de l'association paritaire de financement du dialogue social par l'organisme de collecte désigné par les partenaires sociaux. Toute modification de la désignation de l'organisme de collecte aura lieu par voie d'avenant. À la date du présent accord, l'organisme désigné est l'opérateur de compétences (OPCO) de la branche BJOH.

Article 3.5 | Affectation de la contribution

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du dialogue social et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

La répartition des sommes collectées est effectuée dans les conditions suivantes après déduction des frais dûment justifiée de recouvrement par le prestataire désigné pour la collecte. Charge à chacune des organisations syndicales et professionnelles d'en justifier l'emploi conformément aux exigences de l'association de gestion du fonds paritaire national.

1. La confédération nationale de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie reçoit :

30 % de la collecte pour assurer le financement du fonctionnement des instances paritaires intégrant notamment, les frais de déplacement des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés sur la base du barème conventionnel annexé aux présentes, les études, etc.

2. Le collège salarié reçoit 35 % de la collecte du paritarisme :

Il est convenu que cette part est affectée, à part égale, entre les organisations syndicales représentatives de la branche, soit au jour du présent accord :

- 20 % à l'organisation syndicale CFDT ;
- 20 % à l'organisation syndicale CFE-CGC ;
- 20 % à l'organisation syndicale CFTC ;
- 20 % à l'organisation syndicale CGT ;
- 20 % à l'organisation syndicale CGT-FO.

3. Le collège employeur reçoit : 35 % de la collecte du paritarisme :

Cette contribution est répartie entre les organisations patronales qui composent la confédération, selon le poids de l'audience de chacune dans le cadre de la dernière mesure de représentativité en vigueur.

Article 4 | *Dispositions transitoires*

Sauf pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles, pour lesquelles le présent accord s'applique dès sa signature, pour les autres, il s'appliquera à sa date d'extension. Les accords antérieurs ci-après cesseront donc de produire effet dès la signature du présent accord pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles qui en sont signataires et à la date d'extension pour les autres.

Liste des accords concernés :

- l'accord professionnel relatif au financement et au développement du paritarisme du 11 décembre 2009 ;
- l'avenant n° 1 du 4 octobre 2012 relatif à la contribution du dialogue social ;
- l'avenant n° 2 du 23 juin 2016 relatif à la contribution du dialogue social ;
- l'avenant n° 3 du 28 février 2017 relatif à la contribution du dialogue social ;
- l'avenant n° 4 du 9 février 2018 relatif à la contribution du dialogue social ;
- l'avenant n° 5 du 14 juin 2019 relatif au financement et au développement du paritarisme ;
- l'avenant n° 6 du 27 novembre 2019 relatif à la contribution du dialogue social ;
- l'avenant n° 7 du 13 juin 2023 relatif à la contribution du dialogue social ;
- l'avenant n° 8 du 12 décembre 2023 relatif à la contribution du dialogue social.

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent accord sera effective au 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

Article 6 | *Révision. Dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

Article 7 | *Dépôt. Extension*

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3251 | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE
(BJOH)**

Accord du 10 décembre 2024

relatif aux catégories de bénéficiaires
du régime de protection sociale complémentaire

NOR : ASET2550012M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO métallurgie ;

Fédération métallurgie CFTC,

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 frais de santé et prévoyance lourde soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

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 (techniciens et agents de maîtrise – ci-après TAM –, 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 TAM « assimilés cadres » (dits article 4 *bis* de la convention) ;
- les TAM non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe I 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 ces textes.

Le texte renouvelle le mécanisme visé par l'ancien article 36, et permet aux entreprises de faire bénéficier certains employés, techniciens et agents de maîtrise du régime de protection sociale complémentaire des cadres sans qu'ils n'aient besoin d'être assimilés à ces publics. Les nouvelles dispositions réglementaires imposent toutefois la conclusion d'un accord national interprofessionnel ou d'une convention de branche pour que ces extensions de régime puissent continuer à être mobilisées à compter du 1^{er} janvier 2025.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation que les partenaires sociaux relevant de la convention collective unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251) s'entendent pour définir les catégories de salariés susceptibles de bénéficier de ce mécanisme à compter de cette date, ceci pour l'application de l'accord du 27 octobre 2020 et de son annexe.

Ils conviennent également de définir l'ensemble des salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire des cadres (ex. article 36).

Article 1^{er} | Catégories objectives

Article 1.1 | Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les ingénieurs et cadres à partir du niveau 5 – échelon 1 de la classification tel que défini par la classification des cadres de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251), ainsi que les salariés non prévus par la grille de classification et classés dans une position hiérarchique correspondant au niveau 5 – échelon 1 de la grille de classification.

Article 1.2 | Techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime, sont visés les techniciens et agents de maîtrise à partir du niveau 4 – échelon 1 tel que défini par classification de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251).

Les entreprises ont ainsi la faculté d'intégrer ou non ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres, et éventuellement de les intégrer à partir d'un seuil qu'elles auront retenu nécessairement situé dans ce cas du niveau 4 – échelon 1 au niveau 4 – échelon 4, de la classification de la convention collective unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251).

Ces dispositions ne remettent pas en cause les situations existantes pour les entreprises ayant déjà procédé à cette extension, sous réserve de leur conformité aux dispositions ci-avant.

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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 cinquante (50) salariés visés 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 unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251), quel que soit leur effectif.

Article 3 | Stipulations juridiques et administratives

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la convention collective unifiée de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, horlogerie (IDCC 3251).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les adhérents aux organisations patronales signataires et le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* pour les autres.

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les stipulations de l'article 1.3 ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'association pour l'emploi des cadres (Apec).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 10 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 13 décembre 2024
relatif à la modification de l'article 110.2 « Cotisations »

NOR : ASET2550024M

IDCC : 3254

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

UNSA FCS ;

FGTA-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La présent avenant vise à corriger une erreur matérielle dans le texte en cours d'extension de la convention collective nationale de la branche fusionnée boucherie-poissonnerie.

En effet, au cours des négociations, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter le capital décès des salariés non-cadres de la poissonnerie pour l'harmoniser avec celui des cadres de la poissonnerie et de l'ensemble des salariés de la boucherie en le passant de 100 % du salaire de référence à un montant de 200 % du salaire de référence.

Cette décision a été actée dans l'article 63.5 « Décès. Invalidité absolue et définitive » du tronc commun de la convention collective fusionnée boucherie-poissonnerie qui prévoit qu'« En cas de décès du salarié assuré, quelle que soit la cause, ses bénéficiaires perçoivent de l'organisme de prévoyance un capital égal à 200 % du salaire de référence ».

Pour autant, il a été omis d'harmoniser également les taux de cotisation boucherie et poissonnerie.

Ainsi, il convient de modifier l'article 110.2 de la CCN boucherie-poissonnerie, article appartenant aux « Dispositions spécifiques au secteur de la poissonnerie ».

Article 1^{er} | **Modification de l'article 110.2 de la CCN boucherie-poissonnerie**

Le taux de cotisation concernant le risque décès-IAD, de l'article 110.2 « Cotisations » de la CCN boucherie-poissonnerie est modifié comme suit :

« Article 110.2 | **Cotisations**

■ Non-cadres : (salariés ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres) :

(...)

Garantie	Cotisation totale en pourcentage du salaire de référence	Part employeur	Part salariale
Décès-IAD	0,4 %	0,24 %	0,16 %

Article 2 | **Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant, modifiant les dispositions de l'annexe sectorielle poissonnerie, s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du secteur professionnel de la poissonnerie au sein de la convention collective nationale fusionnée boucherie-poissonnerie.

Article 3 | **Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes**

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4 | **Durée, révision et dénonciation**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date d'application de la convention collective boucherie-poissonnerie. Il s'incorpore cette convention qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 5 | **Formalités**

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

Fait à Paris, le 13 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 20 décembre 2024

relatif à la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires
des régimes de prévoyance pour les salariés permanents

NOR : ASET2451036M

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV,

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 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 de l'appartenance aux catégories des cadres et des non-cadres.

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 I à la convention).

Les stipulations de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ont été annulées et remplacées par l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 a, par conséquent, adapté et actualisé les définitions des cadres et des non-cadres par référence à cet ANI du 17 novembre 2017. Ce décret a également permis aux branches professionnelles d'étendre les garanties de protection sociale complémentaire dont bénéficient les salariés cadres à des salariés non cadres, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2025, que les parties signataires du présent accord ont défini les salariés permanents appartenant à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de prévoyance, hors remboursement de frais de santé. Par ailleurs, elles ont entendu préciser les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche du travail temporaire peuvent décider d'intégrer certains salariés permanents non cadres à la catégorie des cadres. Ainsi, cet accord porte sur la définition des salariés susceptibles de bénéficier de cette extension au regard de la classification professionnelle de la branche.

Le présent accord ne remet pas en cause la faculté pour les entreprises de recourir aux autres critères objectifs fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture 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 permanents cadres relevant des emplois classés à partir du niveau G de la classification de branche des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

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. Aucune catégorie de salariés permanents n'est concernée au regard de la classification de branche des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire.

Article 1.3 | Salariés non cadres susceptibles de bénéficier d'une extension du régime de prévoyance des cadres

En application du 2^e alinéa du 1 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 au niveau F de la classification de branche des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance, hors remboursement de frais de santé.

Si l'entreprise souhaite mettre en œuvre cette faculté, elle doit préciser ce choix dans l'acte de droit du travail instituant en leur sein les garanties collectives de prévoyance, dans le respect des procédures prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles en vigueur spécifiques aux cadres.

Articles 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 parties signataires du présent accord 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 branche, quel que soit leur effectif.

Article 3 | Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son agrément.

En effet, les parties signataires rappellent que les stipulations du présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la commission paritaire rattachée à l'Apec.

Si l'équilibre général du présent accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire conviennent de le réexaminer dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'accord ainsi altéré.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 20 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

TRANSPORTS
(Activités du déchet)

Avenant n° 2 du 18 décembre 2024
à l'accord du 20 avril 2016
relatif aux garanties décès et invalidité des salariés

NOR : ASET2550014M

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

OTRE ;
TLF ;
FNTR ;
FNTV ;
UTPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;
SNATT CFE-CGC ;
FNST CGT ;
FO UNCP ;
FGT CFTC ;
SNRTC CFE-CGC ;
Transports UNSA,

d'autre part,

Expose

Les parties signataires conviennent, par le présent avenant, de la mise à jour technique de l'accord collectif portant modification du décret n° 55-1297 du 3 octobre 1955 concernant les garanties décès et invalidité des salariés relevant des professions des transports du 20 avril 2016.

Par le présent avenant, elles s'alignent ainsi sur la définition retenue pour la catégorie des non-cadres lors de la refonte du régime prévoyance des salariés non cadres en 2017, se référant aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres en lieu et place des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Il en découle donc ce qui suit :

Article 1^{er} | Mise à jour de l'article 6 de l'accord du 20 avril 2016

Les dispositions de l'article 6 de l'accord du 20 avril 2016 précité sont modifiées de la façon suivante :

Le 1^{er} alinéa de l'article 37.2 « Bénéficiaires » est réécrit comme suit :

« Au sein des conventions collectives nationales susvisées, sont concernés par les garanties "décès" et "invalidité", les salariés qui ne relèvent pas des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Le reste est inchangé.

Article 2 | Dispositions spécifiques

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Durée et entrée en application

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter de sa signature.

Article 4 | Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-02 du 11 janvier 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7001 Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 141 du 22 décembre 2023.....	264
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 136 du 29 novembre 2023.....	271
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 1 du 25 avril 2024.....	273
IDCC 7005 Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 8 du 31 janvier 2024.....	284
IDCC 7018 Entreprise du paysage : avenant n° 9 du 5 juin 2024.....	294
IDCC 7018 Entreprise du paysage : avenant n° 42 du 12 février 2024.....	302
IDCC 7018 Entreprise du paysage : avenant n° 43 du 5 juin 2024.....	304
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Franche-Comté) : avenant n° 8 du 1^{er} octobre 2024.....	322
IDCC 7024-8216 Production agricole et CUMA. Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 218 du 2 juillet 2024	324
IDCC 7024-8526 Production agricole et CUMA. Arboriculture fruitière (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 8 du 9 juillet 2024	326
IDCC 7024-8531 Production agricole et CUMA. Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 4 du 10 octobre 2024.....	329
IDCC 7024-9721 Production agricole CUMA. Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Sarthe) : avenant n° 82 du 14 mars 2024	331
IDCC 7025-8532 Entreprises de travaux et services agricoles ruraux et forestiers. Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 71 du 8 octobre 2024.....	337
IDCC 8216 Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 219 du 15 septembre 2024.....	339
IDCC 8262 Exploitations et entreprises agricoles et CUMA (Côte-d'Or, Nièvre, Yonne) : avenant n° 1 du 30 septembre 2024	343

IDCC 8433-8434-8435 Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage. Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté)_Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura) : avenant n° 15 du 1^{er} octobre 2024.....	348
IDCC 9032 Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 6 du 4 septembre 2024	354
 Accord(s) professionnel(s)	
Exploitations et entreprises agricoles (Nord) : accord du 10 septembre 2024.....	356
Exploitations agricoles et des CUMA de Picardie, des exploitations de cultures spécialisées de l'Aisne, des entreprises des territoires de Picardie et des propriétaires forestiers : avenant n° 5 du 5 septembre 2024	367
Protection sociale complémentaire frais de santé (Allier) : avenant n° 7 du 4 septembre 2024.....	369
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord – Pas-de-Calais) : avenant n° 7 du 8 octobre 2024.....	372
Exploitations et entreprises agricoles (Sarthe) : avenant n° 7 du 15 novembre 2023	378
Protection sociale complémentaire prévoyance des salariés non cadres (Picardie et Aisne) : avenant n° 9 du 5 septembre 2024	386

Avenant n° 141 du 22 décembre 2023

NOR : AGRS2597005M

IDCC : 7001

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

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des
tabacs et activités annexes FGTA FO ;**

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont décidé de réviser le texte conventionnel en modifiant les assiettes de calcul des dispositifs prévus aux articles 19 (prime d'ancienneté) et 20 (prime annuelle), en augmentant la contrepartie à la sujétion prévue à l'article 26 (temps d'habillage et déshabillage) et en modifiant les dispositions de l'article 22, créant un article 22 *bis* (prime de douche pour travaux salissants).

Les versions consolidées des textes modifiés par le présent avenant sont disponibles en annexe 1.

Article 1^{er} | *Assiettes de calcul prime d'ancienneté et prime annuelle*

Article 1.1 | *Modification de l'assiette de calcul de l'article 19 « Prime d'ancienneté »*

L'article 19 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est modifié comme suit :

- au 1^{er} paragraphe, les mots « la rémunération conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification est majorée » sont remplacés par « le salaire mensuel brut de base est majoré » ;

– au 2^e paragraphe, les mots « la rémunération conventionnelle afférente aux niveaux et échelons de classification » sont remplacés par « le salaire mensuel brut de base ».

Il est ajouté un paragraphe, à la suite des deux premiers paragraphes de l'article 19, rédigé comme suit :

« La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. »

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 1.2 | *Modification de l'assiette de calcul de l'article 20 « Prime annuelle »*

La première phrase de l'article 20 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est remplacé comme suit :

« La prime annuelle est égale au montant du salaire brut mensuel de base. »

Il est ajouté un paragraphe, à la suite de la première phrase de l'article 20, rédigé comme suit :

« La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. Pour les besoins du présent article, le salaire mensuel de base correspond à la moyenne des salaires bruts de base sur l'année de référence. »

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 2 | *Augmentation de la contrepartie temps d'habillage et de déshabillage*

Le 1^{er} paragraphe de l'article 26 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est supprimé et remplacé comme suit :

« La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions des articles L. 3121-3 et L. 3121-7 du code du travail, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 22 € pour 20 jours travaillés. »

L'article 26 paragraphe 2 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est modifié comme suit :

Les mots « l'article L. 713-5-1 du code rural » sont remplacés par « l'article L. 3121-3 du code du travail ».

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 3 | *Modification des dispositions de l'article 22 et création d'un article 22 bis*

Article 3.1 | *Modification de l'article 22 « Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres »*

L'article 22 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est modifié comme suit :

Au 2 de l'article 22, les mots « c) Travail particulièrement salissant » sont supprimés.

Les items « d à f » sont renumérotés « c à e ».

Les autres dispositions de l'article visé restent inchangées.

Article 3.2 | Création d'un article 22 bis « Prime de douche »

À la suite de l'article 22 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est créé un article 22 bis rédigé comme suit :

« Article 22 bis | Travaux salissants. Prime de douche

Conformément aux articles R. 3121-1 et R. 4228-8 du code du travail, il est instauré une prime de douche au bénéfice des salariés effectuant des travaux salissants, soit ceux affectés au secteur "1^{re} transformation", qui occupent notamment les postes suivants :

- stabulation, porcherie ;
- chaîne d'abattage ;
- triperie, boyauderie ;
- conditionnement des abats rouges ;
- conditionnement du sang ;
- cuirs.

Le montant de cette prime s'élève à 0,25 fois le taux horaire brut du salarié concerné par jour effectivement travaillé. »

Article 4 | Dispositions diverses

Article 4.1 | Entreprise de moins de 50 salariés

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4.2 | Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 4.3 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 décembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Textes consolidés

Article 19 | Prime d'ancienneté (modifié par avenant n° 141 du 8 décembre 2023)

Dans les entreprises n'ayant pas mis en œuvre, au cours de leur période de validité, les dérogations prévues aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, le salaire mensuel brut de base est majoré en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à raison de 2 % tous les 2 ans, avec un maximum de 10 %.

La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié.

Dans les entreprises ayant mis en œuvre dans leurs accords d'entreprise d'aménagement-réduction du temps de travail, la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, le salaire mensuel brut de base est majoré, en fonction de l'ancienneté des intéressés dans l'entreprise, à compter du 1^{er} janvier 2009, selon les modalités ci-après :

- pour les salariés recrutés à partir du mois de janvier 2009 : la prime d'ancienneté sera majorée de 2 % tous les 2 ans à concurrence d'un maximum de 10 % ;
- pour les salariés recrutés antérieurement au mois de janvier 2009, mais postérieurement à la mise en œuvre de la dérogation relative à la prime d'ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, la prime d'ancienneté sera majorée à concurrence d'un plafond de 10 % selon le rythme défini par le tableau ci-après :

(Voir page suivante.)

Année de référence	Date d'entrée										
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
2008	5	5	4	4	3	3	2	2	1	1	0
2009	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1	1
2010	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2	1
2011	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2	2
2012	10	8	8	6	6	5	4	4	3	3	2
2013		10	8	8	6	6	5	4	4	4	4
2014			10	8	8	6	6	5	5	4	4
2015				10	8	8	6	6	6	6	6
2016					10	8	8	6	6	6	6
2017						10	8	8	8	8	8
2018							10	8	8	8	8
2019								10	10	10	10

(Voir page suivante.)

Il est expressément précisé que :

- l’ancienneté acquise se calcule par référence à la date anniversaire de recrutement dans l’entreprise. Ainsi, et à titre d’exemple, le salarié recruté le 20 mars 2000 ne pourra prétendre à une prime d’ancienneté de 6 % qu’à compter du 1^{er} avril 2011 ;
- les primes d’ancienneté mentionnées dans le tableau ci-dessus pour l’année de référence 2008 résultent de l’application des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Les salariés qui, en 2009, n’auraient pas atteint, à la date anniversaire de leur entrée, les pourcentages d’ancienneté correspondant au tableau ci-dessus, devront voir leur pourcentage d’ancienneté ajusté à due concurrence de ce qui figure dans le tableau pour l’année de référence 2009, au plus tard le premier jour du mois suivant ;

- les salariés dont la prime d’ancienneté au titre de l’année 2009 et des années antérieures serait moindre que celle mentionnée ne sauraient prétendre à un quelconque rappel de salaire à ce titre, dès lors que leur prime d’ancienneté était calculée conformément aux dispositions en vigueur résultant des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- les salariés recrutés antérieurement à la mise en œuvre de la dérogation à la prime d’ancienneté conventionnelle, telle que prévue aux articles 6, paragraphe 6.3, des avenants n° 92 du 17 décembre 1996 et n° 97 du 19 octobre 1998, et dont la prime d’ancienneté n’aurait pas atteint le plafond de 10 %, verront le taux de leur prime d’ancienneté majoré, à compter de 2009, de 1 % par an à concurrence d’un plafond de 10 %.

La prime d’ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel.

Article 20 | Prime annuelle (modifié par avenant n° 141 du 8 décembre 2023)

La prime annuelle est égale au montant du salaire mensuel brut de base.

La notion de salaire mensuel brut de base à laquelle il est fait référence au présent article correspond au salaire brut de toute forme de cotisations. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d’un salarié. Pour les besoins du présent article, le salaire mensuel de base correspond à la moyenne des salaires bruts de base sur l’année de référence.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considérées comme telles les périodes de congés de maternité, de paternité, d’adoption et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s’acquiert mois par mois après 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature, telles que primes de fin d’année et de treizième mois.

Article 26 | Temps d’habillage. Déshabillage

La contrepartie au temps d’habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions des articles L. 3121-3 et L. 3121-7 du code du travail, peut être déterminée librement par accord d’entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d’accord d’entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d’une indemnité d’un montant brut mensuel de 22 € pour 20 jours travaillés.

Sont visés les salariés concernés par les opérations d’habillage – déshabillage dans les conditions prévues par l’article L. 3121-3 du code du travail avant décompte du temps de travail effectif.

Cette indemnité fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paie des salariés concernés.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet.

Article 22 | Indemnisation des travaux pénibles, dangereux, insalubres

1. L'attribution d'indemnités pour travaux exceptionnels, pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet d'accords d'établissement qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

2. Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- a) Position normale de travail ;
- b) Risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre) ;
- c) Travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- d) Fourniture d'outillage personnel ;
- e) Octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné.

3. Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Article 22 bis | Travaux salissants. Prime de douche

Conformément aux dispositions des articles R. 3121-1 et R. 4228-8 du code du travail, il est instauré une prime de douche au bénéfice des salariés effectuant des travaux salissants, soit ceux affectés au secteur « 1^{re} transformation », qui occupent notamment les postes suivants :

- stabulation, porcherie ;
- chaîne d'abattage ;
- triperie, boyauderie ;
- conditionnement des abats rouges ;
- conditionnement du sang ;
- cuirs.

Le montant de cette prime s'élève à 0,25 fois le taux horaire brut du salarié concerné par jour effectivement travaillé.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Avenant n° 136 du 29 novembre 2023

NOR : AGRS2597006M

IDCC : 7002

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

Coopération agricole,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

S'inscrivant dans le prolongement des dispositions prévues à l'article 4 de l'accord du 1^{er} octobre 2019 portant classification des emplois dans la « V branches », les partenaires sociaux ont décidé de compléter cet article pour y introduire une date limite de mise en œuvre des dispositions de l'accord précité dans les entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | *Mise en œuvre de la présente classification*

Il est rappelé les éléments suivants :

L'accord du 5 novembre 2019 relatif à la classification des emplois dans la « V Branches » est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

La mise en œuvre de cette classification au niveau de l'entreprise se traduit nécessairement par la négociation d'un accord collectif.

À cet effet, il avait été convenu que la négociation d'entreprise devait s'ouvrir au plus tard :

- dans un délai de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises qui avaient conclu un accord de classification depuis le 1^{er} janvier 2018, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2024 ;
- dans un délai de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les autres, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2023.

Par ailleurs, il était prévu que l'employeur soit tenu de mettre en œuvre ledit accord de façon unilatérale en cas :

- d'absence d'interlocuteur salarié pour négocier un accord de classification ;
- de procès-verbal de désaccord ;
- d'absence de ratification en cas de référendum.

Article 2 | Entrée en vigueur dans les entreprises

La classification telle qu'envisagée par les dispositions de l'accord du 5 novembre 2019 précité devra entrer en vigueur de manière effective au niveau des entreprises coopératives au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

Article 3 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 25 avril 2024

NOR : AGRS2597007M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière ;

Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des services annexes Force Ouvrière FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte de restructuration des branches professionnelles, les partenaires sociaux de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé d'engager une négociation visant leur rapprochement.

Ces négociations ont abouti à la conclusion d'une annexe de rattachement le 11 mars 2020, étendu par arrêté du 8 septembre 2021, lui-même modifié par arrêté du 1^{er} décembre 2021. Ce rattachement s'est opéré dans le respect des spécificités des coopératives fruitières.

Celles-ci se caractérisent en partie par des besoins particuliers liés aux cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien imposant des critères stricts en matière de savoir-faire, d'organisation et d'aménagement du temps de travail en réponse au traitement journalier du lait cru. Par ailleurs, l'activité de vente directe, fortement développée dans les fromageries, et source de développement touristique et de rayonnement des fromages locaux, doit s'adapter à des horaires d'ouverture variables et à une forte saisonnalité en lien avec la production laitière.

Pour l'ensemble de ces raisons, les dispositions portant sur les conditions particulières de travail, spécifiques aux coopératives fruitières et issues de la convention collective (IDCC 8435),

ont été introduites dans une annexe X à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

À compter du 1^{er} janvier 2025, seules seront appliquées aux coopératives fruitières l'ensemble des dispositions de la CCNCL (IDCC 7004), y compris son annexe X.

Dans la continuité de ces travaux, et soucieux de préserver les garanties et avantages applicables aux salariés des coopératives fruitières, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les garanties de prévoyance applicables aux coopératives fruitières qui répondent aux conditions d'emploi reconnues comme étant spécifiques aux coopératives fruitières, composées majoritairement de très petites entreprises.

S'agissant d'instituer un socle minimal de garanties en matière de prévoyance, notamment au service des coopératives et des salariés employés dans des entreprises essentiellement composées de TPE, le contenu du présent chapitre ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Création d'un chapitre VI à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières

Un chapitre VI est ajouté à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières.

Ce nouveau chapitre VI intègre un régime de prévoyance au bénéfice de l'ensemble du personnel des entreprises comprises dans le périmètre défini à l'article 2 de l'annexe X.

Cette annexe X est modifiée comme suit :

« Chapitre VI Prévoyance

Article 14 | Bénéficiaires

Bénéficient du présent régime :

- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et
- les salariés non-cadres, à savoir ceux 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.

Au titre des dispositions conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres sont ceux classés à partir du coefficient 380 de la classification professionnelle spécifique aux coopératives fruitières conformément aux dispositions de l'article 3, du chapitre I^{er} de la présente annexe.

Les salariés non-cadres, à savoir ceux 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, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la classification conventionnelle susmentionnée.

S'agissant d'un régime obligatoire, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant des présentes dispositions conventionnelles. À ce titre, les salariés ne pourront s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 15 | Assiette de calcul des prestations et des cotisations

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance et perçue par le sala-

rié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les douze mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16 | *Garantie décès-invalidité permanente totale et définitive*

Article 16.1 | Capital décès

16.1.1. Bénéficiaires du capital décès

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.

En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint survivant du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- à défaut aux enfants du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux ;
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Il est précisé que le partenaire concubin n'est pas assimilé au conjoint du salarié pour l'application de la présente clause. Si le salarié souhaite attribuer le capital décès à son concubin, cette attribution devra expressément être prévue par un formulaire de désignation du capital décès conclu et transmis à l'organisme assureur antérieurement au décès.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

16.1.2. Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :

- de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
- âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
 - pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;

- auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- du salarié né "viable" moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

16.1.3. Capital décès salariés non-cadres

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut aux bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

16.1.4. Capital décès salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut les bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, ont la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option à retenir, l'option 1 capital décès simple s'appliquera d'office.

Option 1. Capital décès simple

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. Capital décès minoré + rente éducation

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Âge des enfants à charge	Montant annuel de la rente éducation
Rente éducation par enfant à charge :	
– de 0 à 10 ans ;	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
– de 11 à 17 ans ;	12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Âge des enfants à charge	Montant annuel de la rente éducation
– de 18 à 21 ans ou jusqu’au 26 ^e anniversaire en cas de poursuite d’études.	15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l’âge de l’enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l’âge de cet enfant. Le nouveau montant s’applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l’enfant cessera d’être à charge ou lorsqu’il aura atteint 21 ans ou jusqu’au 26^e anniversaire s’il poursuit des études ou s’il est considéré toujours à charge au sens des dispositions prévues à l’article 16.1.2 de la présente annexe.

16.1.5. Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès de ce dernier, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n’est accordé qu’à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soit ni remarié ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours du même événement sans qu’il soit possible de déterminer l’ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Article 16.2 | Invalidité permanente totale et définitive

En cas d’invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En cas d’invalidité permanente, totale et définitive d’un salarié cadre, seule l’option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d’invalidité permanente totale et définitive, le salarié reconnu invalide par le régime de base de la sécurité sociale avec classement en troisième catégorie d’invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

Article 16.3 | Frais d’obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d’un enfant à charge de 12 ans et plus, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d’obsèques, et le justifiant auprès de l’organisme assureur, une allocation d’un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès dans la limite des frais réellement engagés.

Pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans, le montant de cette allocation est limité aux frais d'obsèques dûment justifiés.

Article 17 | *Garantie incapacité de travail*

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra, à l'issue d'une franchise fixe de 7 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 15 de la présente annexe.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la sécurité sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :

- jusqu'à la date de reprise du travail ; ou
- jusqu'au 1095^e jour d'arrêt de travail ; ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale ; ou
- jusqu'au décès du salarié.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la sécurité sociale réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

Article 18 | *Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle*

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalidité par le régime de base de la sécurité sociale, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

Classement d'invalidité du salarié	Montant de la rente d'invalidité complémentaire
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
Invalidité de 1 ^e catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de presta-

tions par le régime de base de la sécurité sociale, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP du salarié	Montant de la pension d'invalidité complémentaire
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la sécurité sociale
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la sécurité sociale entre 33 % (inclus) et 65 %	$3/2N \times (80 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute reconstituée, servie par le régime de base de la sécurité sociale en cas de 2}^{\text{e}} \text{ catégorie d'invalidité})$ N = Taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la sécurité sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la sécurité sociale :

- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la sécurité sociale sauf cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- jusqu'au décès du salarié.

Article 19 | Ouverture du droit à prestations

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

Article 20 | Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des employeurs entrant dans le champ d'application de la présente annexe et couverts collectivement par les garanties 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 citées dans les articles ci-dessous.

Article 20.1 | Durée. Limites

Le maintien des garanties est applicable à compter du lendemain 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 nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze 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 de France Travail ;
- 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 du 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 de prévoyance prévu par la présente annexe aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 20.2 | Garanties maintenues

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

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L’ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu’avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l’ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l’arrêt de travail, d’un montant supérieur à celui des allocations chômage qu’il aurait perçues au cours de la même période.

Article 20.3 | 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 à l’article 20.1 de la présente annexe, 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 prolongée d’autant.

Article 20.4 | 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 entreprises et des salariés en activité.

Article 21 | *Maintien des garanties*

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations calculées selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la sécurité sociale ;
- au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur notamment reclassement, mobilité.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail : indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la sécurité sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié^[1] ;
- décès du salarié.

[1] La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

Article 22 | *Maintien de la couverture*

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite "loi Évin", la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe,

est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire, notamment les rentes, liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Évin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre de la présente annexe, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat collectif.

Si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 23 | Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente annexe, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 24 | Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non-cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25 | Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre de la présente annexe. Cette notice définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations. »

Article 2 | Durée de l'annexe

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Dépôt et extension

Les parties signataires procèdent au dépôt et à la demande d'extension du présent avenant. Il sera déposé auprès de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté.

Fait à Morre, le 25 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 31 janvier 2024

NOR : AGRS2597008M

IDCC : 7005

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

Coopération agricole vignerons-coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFE-CGC Agro ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le dispositif frais de santé de l'accord du 2 février 2011 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans les coopératives vinicoles et leurs unions 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, sage-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 transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Par ailleurs, pour une meilleure lisibilité des garanties, la présentation du tableau figurant à l'article 2 du présent avenant a été modifiée, permettant ainsi aux assurés d'avoir connaissance du montant de remboursement total (régime obligatoire + régime complémentaire) des prestations couvertes par le contrat.

En outre, 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 cinquante salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Suspension du contrat de travail

Les dispositions du premier alinéa « 1. La période de suspension du contrat de travail donne lieu à une indemnisation », de l'article 7 « Suspension du contrat de travail » de l'accord du 2 février 2011 sont modifiées comme suit :

« 1. La période de suspension du contrat de travail donne lieu à une indemnisation

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, dans les conditions définies à l'article 6 "Cotisations et répartition" du présent accord. »

Article 2 | Les garanties

Les tableaux des garanties figurant en annexe de l'accord du 2 février 2011 sont modifiés comme suit :

« 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 pages suivantes.)

Le tableau des garanties ci-après (hors Alsace-Moselle) remplace le tableau figurant en annexe de l'accord du 2 février 2011 :

REGIME HORS ALSACE – MOSELLE

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
SOINS COURANTS			
● Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)			
- Honoraires médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	70 % BR	100 % BR	150 % BR
- Honoraires médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	70 % BR	100 % BR	150 % BR
● Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sage-femmes et infirmiers	60 % BR	100 % BR	100 % BR
● Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances / an	60 % BR	100 % BR	100 % BR
● Analyses, examens de laboratoire ⁽²⁾	60 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	100 % BR	100 % BR
● Actes de prévention ⁽³⁾	35 % BR à 70 % BR	100 % BR	100 % BR
● Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie	-	80 euros / an / bénéficiaire	80 euros / an / bénéficiaire
● Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	100 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale	65 % BR à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % BR	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (hors prothèses dentaires et auditives)	60 % BR à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
HOSPITALISATION			
● Hospitalisation (hors psychiatrie)			
● Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	250 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	80 % BR ou 100 % BR	200 % 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

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
HOSPITALISATION			
●Chambre particulière y compris en ambulatoire (/ jour / bénéficiaire dans la limite de 90 jours / an) ⁽⁷⁾	-	25 euros / jour	25 euros / jour
●Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (/ jour/ bénéficiaire dans la limite de 60 jours / an)	-	25 euros / jour	25 euros / jour
●Hospitalisation en psychiatrie			
●Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
●Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	80 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
OPTIQUE			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾			
●Équipement 100 % Santé ⁽⁹⁾			
- Monture de Classe A	60 % BR	100 % FR	100 % FR
- Verres de Classe A	60 % BR	100 % FR	100 % FR
- Suppléments optiques et prestations associés aux verres de Classe A	60 % BR	100 % FR	100 % FR
●Autres équipements			
- Monture de Classe B	60 % BR	100 euros	100 euros
- Verre unifocal simple de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	115 euros /verre	140 euros /verre
- Verre unifocal complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	145 euros /verre	170 euros /verre
- Verre multifocal ou progressif complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	190 euros /verre	240 euros /verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	60 % BR	240 euros /verre	290 euros /verre
●Prestations d'adaptation de la prescription ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
●Supplément pour verre avec filtre pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
●Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	455 % BR + 200 euros / an bénéficiaire	455 % BR + 250 euros / an / bénéficiaire
●Lentilles non remboursées par le régime de base	-	200 euros / an / bénéficiaire	250 euros / an / bénéficiaire
●Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	-	150 euros / oeil
DENTAIRE			
●Soins et prothèses 100 % santé ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
●Soins (hors 100 % Santé)	60 % BR	100 % BR	100 % BR
●Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	60 % BR	100 % BR	100 % BR
●Prothèses (hors 100 % Santé)			
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés	60 % BR	210 % BR + 300 euros / an bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
- Prothèses dentaires à honoraires libres	60 % BR	210 % BR + 300 euros / an bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
●Parodontologie	0 % BR ou 60 % BR	100 % BR	100 % BR
●Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	200 % BR	250 % BR

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
AIDES AUDITIVES ⁽¹¹⁾			
● Équipement 100 % Santé (Classe I) ⁽⁹⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
● 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	100 % BR	100 % + 860 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
● Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	100 % BR	100 % + 1460 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
DIVERS			
● Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs)	-	200 euros	200 euros
● Transports Urgents Préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	100 % BR	100 % BR

BR : Base de Remboursement ; FR : Frais Réels

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM/ OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste Soins courants « Honoraires médicaux – Honoraires des médecins spécialistes ».

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

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

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

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

(10) **Verres Classe B** : ensemble des verres appartenant à une autre classe que celles à prise en charge renforcée (dit Equipements 100 % Santé), quelle que soit la nature du verre (unifocal, multifocal, progressif, sphérique ou sphéro-cylindrique) et la correction.

Verres unifocaux simples Classe B

- Verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et +6 dioptries.
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries.
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries.
- Verres neutres

Verres unifocaux complexes Classe B

- Verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à +6 dioptries.
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries.
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie.
- Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries.

Verres multifocaux ou progressifs complexes Classe B

- Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries.
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries.
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 8 dioptries.

Verres multifocaux ou progressifs très complexes Classe B

- Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries.
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries.
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie.
- Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique 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. 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.

Le tableau des garanties ci-après (Alsace-Moselle) remplace le tableau figurant en annexe de l'accord du 2 février 2011 :

REGIME ALSACE – MOSELLE

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
SOINS COURANTS			
● Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation)			
- Honoraires médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	90 % BR	100 % BR	150 % BR
- Honoraires médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	100 % BR	170 % BR
- Honoraires médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	90 % BR	100 % BR	150 % BR
● Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sage-femmes et infirmiers	90 % BR	100 % BR	100 % BR
● Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	90 % BR	100 % BR	100 % BR
● Analyses, examens de laboratoire ⁽²⁾	90 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	90 % BR	100 % BR	100 % BR
● Actes de prévention ⁽³⁾	35 % BR à 90 % BR	100 % BR	100 % BR
● Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie	-	80 euros / an / bénéficiaire	80 euros / an / bénéficiaire
● Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	100 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale	90 % BR ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % BR	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (hors prothèses dentaires et auditives)	90 % BR à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
HOSPITALISATION			
● Hospitalisation (hors psychiatrie)			
● Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	250 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ , y compris non conventionnés	100 % BR	200 % BR	200 % BR
● Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	100 % FR	100 % FR	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	100 % FR	100 % FR	100 % FR
● Forfait Patient Urgences ⁽⁶⁾	100 % FR	100 % FR	100 % FR

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
HOSPITALISATION			
●Chambre particulière y compris en ambulatoire (/ jour / bénéficiaire dans la limite de 90 jours / an) ⁽⁷⁾	-	25 euros / jour	25 euros / jour
●Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (/ jour/ bénéficiaire dans la limite de 60 jours / an)	-	25 euros / jour	25 euros / jour
●Hospitalisation en psychiatrie			
●Frais de séjour	100 % BR	100 % BR	100 % BR
●Honoraires			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ y compris non conventionnés	100 % BR	100 % BR	100 % BR
●Forfait journalier hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
OPTIQUE			
1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁸⁾			
●Équipement 100 % Santé ⁽⁹⁾			
- Monture de Classe A	90 % BR	100 % FR	100 % FR
- Verres de Classe A	90 % BR	100 % FR	100 % FR
- Suppléments optiques et prestations associés aux verres de Classe A	90 % BR	100 % FR	100 % FR
●Autres équipements			
- Monture de Classe B	90 % BR	100 euros	100 euros
- Verre unifocal simple de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	115 euros / verre	140 euros / verre
- Verre unifocal complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	145 euros / verre	170 euros / verre
- Verre multifocal ou progressif complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	190 euros / verre	240 euros / verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe de Classe B ⁽¹⁰⁾	90 % BR	240 euros / verre	290 euros / verre
●Prestations d'adaptation de la prescription ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
●Supplément pour verre avec filtre pour des verres de Classe B ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
●Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	455 % BR + 200 euros / an / bénéficiaire	455 % BR + 250 euros / an / bénéficiaire
●Lentilles non remboursées par le régime de base	-	200 euros / an / bénéficiaire	250 euros / an / bénéficiaire
●Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	-	150 euros / oeil
DENTAIRE			
●Soins et prothèses 100 % santé ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
●Soins (hors 100 % Santé)	90 % BR	100 % BR	100 % BR
●Inlay Onlay (hors 100 % Santé)	90 % BR	100 % BR	100 % BR
●Prothèses (hors 100 % Santé)			
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés	90 % BR	210 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
- Prothèses dentaires à honoraires libres	90 % BR	210 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire	320 % BR + 300 euros / an / bénéficiaire
●Parodontologie	0 % BR ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR
●Orthodontie remboursée par le régime de base	90 % ou 100 % BR	200 % BR	250 % BR

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (y compris Régime de base)	Remboursement total (y compris Régime de base et Socle)
		Socle complémentaire	Régime optionnel
AIDES AUDITIVES ⁽¹¹⁾			
● Équipement 100 % Santé (Classe I) ⁽⁹⁾	90 % BR	100 % FR	100 % FR
● 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	90 % BR	100 % BR	100 % + 440 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
● Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	100 % BR	100 % + 1340 euros / oreille / bénéficiaire / 4 ans
DIVERS			
● Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs)	-	200 euros	200 euros
● Transports Urgents Préhospitaliers (TUPH) remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	100 % BR

BR : Base de Remboursement ; FR : Frais Réels

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

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

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste Soins courants « Honoraires médicaux – Honoraires des médecins spécialistes ».

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

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

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

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

(7) **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 au 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.

(10) **Verres Classe B** : ensemble des verres appartenant à une autre classe que celles à prise en charge renforcée (dit Équipements 100 % Santé), quelle que soit la nature du verre (unifocal, multifocal, progressif, sphérique ou sphéro-cylindrique) et la correction.

Verres unifocaux simples Classe B

Verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries.

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries.

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries.

Verres neutres

Verres unifocaux complexes Classe B

Verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries.

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries.

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie.

Verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries.

Verres multifocaux ou progressifs complexes Classe B

Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries.

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries.

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 8 dioptries.

Verres multifocaux ou progressifs très complexes Classe B

Verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries.

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries.

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie.

Verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique 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 1 700 €/appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi. En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base+ régime complémentaire) est inchangé.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au plus tard, le premier jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 31 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 5 juin 2024

NOR : AGRS2597009M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité, la définition des salariés cadres avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont procédé à la modification des dispositions de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008, pour les cadres, techniciens et agents de maîtrise.

Par agrément en date du 31 janvier 2024, la commission paritaire rattachée à l'APEC a validé :

- d'une part, le rattachement des cadres (niveau C à D) à l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 et des techniciens et agents de maîtrise de niveau de 4 (TAM 4) à l'article 2.2 ;
- d'autre part, l'assimilation des techniciens et agents de maîtrise de niveau de 1, 2 et 3 (TAM 1, 2 et 3) à la catégorie des cadres.

En conséquence :

- le présent avenant n° 9 met en conformité les dispositions relatives aux salariés bénéficiaires du présent accord avec les nouvelles dispositions de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 ;
- le libellé de l'accord du 15 juin 2012 est modifié.

De plus, les tableaux de garanties santé sont mis à jour par le présent avenant conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties.

Il est 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}

Le libellé de l'accord est modifié comme suit : « Accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés cadres et TAM du secteur du paysage du 15 juin 2012 ».

Article 2

Le contenu de l'article 2 « Salariés Bénéficiaires » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimé et remplacé comme suit :

« Le régime de protection sociale complémentaire institué par le présent accord s'applique obligatoirement, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature du contrat de travail, aux salariés techniciens, agents de maîtrise (TAM) ou cadres exerçant leur emploi pour le compte d'une entreprise de la convention collective nationale des entreprises du paysage et relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ou ayant été assimilés à la catégorie des cadres par la commission paritaire rattachée à l'APEC. Les garanties définies dans le présent accord constituent le socle minimal de prévoyance, de frais de santé et de retraite supplémentaire des salariés définis ci-dessus relevant du secteur du paysage. »

Article 3 | Définition des enfants à charge

Les mentions « Pôle emploi » présentes dans l'article 6.2 « Définition des enfants à charge du salarié » sont remplacées par « France Travail ».

Article 4 | Rente de conjoint temporaire

L'article 11.2 « Rente de conjoint temporaire » est mis en conformité. Il est réécrit comme suit :

« Si le conjoint ou assimilé tel que défini à l'article 6.1 ne peut, au décès du salarié, bénéficier immédiatement et à taux plein de la pension de réversion du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco, il lui est versé une rente de conjoint temporaire. Celle-ci correspond à 5 % du salaire annuel de référence défini à l'article 8.1.1. Elle est versée au bénéficiaire jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco. La rente de conjoint est majorée de 10 % de son montant par enfant à charge tel que défini à l'article 6.2. »

(Voir page suivante.)

Article 5 | **Garanties de prévoyance**

L'article 27 « Garanties de prévoyance » est mis à jour selon les modifications de taux apportées par l'avenant n° 8 à l'accord. Il est rédigé comme suit :

« En contrepartie des garanties fixées par le présent accord, le taux global de la cotisation prévoyance est fixé à :

- 2,04 % sur la tranche A (salaire limité au plafond des assurances sociales agricoles) ;
et
- 3,30 % sur les tranches B et C (salaire compris entre 1 fois et 8 fois le plafond des assurances sociales agricoles).

Concernant le risque incapacité de travail temporaire :

- la garantie correspondant à l'obligation de mensualisation de l'employeur est à la charge exclusive de celui-ci et correspond à une cotisation de 0,35 % sur la tranche A et de 0,56 % sur les tranches B et C.

La garantie correspondant au relais mensualisation est quant à elle à la charge exclusive du salarié et correspond à une cotisation de 0,29 % sur la tranche A et de 0,81 % sur les tranches B et C ;

- un taux d'appel peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

La ventilation de la cotisation par risque est fixée dans le tableau annexé au présent accord.

Article 6 | **Tableaux des garanties santé**

L'annexe II « Tableaux des garanties santé » de l'accord du 15 juin 2012 est supprimée et remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe II Tableaux des garanties santé

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

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

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

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

(Voir pages suivantes.)

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Dépassement d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassement d'honoraires des médecins 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 plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sages femmes par les sages femmes et infirmiers ⁽²⁾	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60 % BR	40 % BR	100 % BR
• Analyses et examens de laboratoire :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60 % BR à 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	60 % BR à 100 % BR	140 % BR à 100 % BR	200 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽³⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽⁴⁾	de 35 % à 70 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, micro-kinésithérapie, sophrologie, diététiciens, nutritionnistes, pédicures - podologues, ergothérapeutes, psychomotricien	-	35€/ séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire	35€/ séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	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 plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % à 100 % BR	de 35 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €/ an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % FR - 60 % BR	100 % FR
- 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 et psychiatrie)			
• Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Chambre particulière y compris en ambulatoire ⁽⁸⁾ (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	100 % FR	100 % FR
• Frais d'accompagnant pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	40 €/ jour	40 €/ jour
MATERNITE			
* plafond de 1000 € / maternité pour les dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non au DPTM et la chambre particulière (hors TM)			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Chambre particulière (par jour/bénéficiaire) *	-	100 % FR	100 % FR
• Prime de naissance ⁽⁹⁾ : Maternité ou adoption	-	250 €/ enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 €/ enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})
PSYCHIATRIE			
• Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % BR ou 100 % BR	120 % BR ou 100 % BR	200 % BR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	-	100 % FR	100 % FR
• Chambre particulière	-	1000 €/an/ bénéficiaire	1000 €/an/ bénéficiaire

OPTIQUE			
Équipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽¹⁰⁾	
• Equipements 100 % santé (Classe A) ⁽¹¹⁾			
- 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 unifocal simple ⁽¹²⁾	60 % BR	160 €/ verre - RO	160 €/ verre
- Verre unifocal complexe ⁽¹²⁾	60 % BR	220 €/ verre - RO	220 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽¹²⁾	60 % BR	300 €/ verre - RO	300 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽¹²⁾	60 % BR	350 €/ verre - RO	350 €/ verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽¹¹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽¹¹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	390 % BR + 340 € /an/bénéficiaire	450 % BR + 340 € /an/Bénéficiaire
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	290 € /an/bénéficiaire	290 € /an/bénéficiaire
• Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	500 € /an/œil/bénéficiaire	500 € /an/œil/bénéficiaire
DENTAIRE			
• Actes, consultations, soins et prothèses 100 % Santé ⁽¹¹⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Actes, consultations et soins (hors 100% Santé)	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés	60 % BR	420 % BR	480 % BR
- prothèses à honoraires libres	60 % BR	420 % BR	480 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	215 €/an/bénéficiaire	215 €/an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	310 % BR ou 300 % BR	370 % BR ou 400 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	400 €/an bénéficiaire	400 €/an/bénéficiaire
• Implantologie (hors couronne implanto-portée), Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹³⁾			
• Equipements 100 % Santé (Classe I) ⁽¹¹⁾	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
• Aides auditives non remboursées par le régime de base	-	385 €/an/bénéficiaire	385 €/an/bénéficiaire
• Piles et accessoires	60 % BR	40 % BR	100 % BR
CURES THERMALES			
• Frais remboursés par le régime de base : surveillance médicale ⁽³⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR
• Frais de soins et de séjour	65 % ou 70 % BR	35 % ou 30 % BR + 195 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 195 €/an/bénéficiaire
DIVERS			
• Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
• Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	145 % BR	200 % BR
• Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide
• Réseau de soins	-	Carte Blanche réseau optique	Carte Blanche réseau optique

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
• Honoraires médicaux (y compris téléconsultation) :			
- Dépassement d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassement d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	110 % BR	200 % BR
• Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti - grippale par les sages femmes par les sages femmes et infirmiers ⁽²⁾	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	90 % BR	10 % BR	100 % BR
• Analyses et examens de laboratoire :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR à 100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR à 100 % BR	110 % BR à 100 % BR	200 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽³⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽⁴⁾	de 35 % à 90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
• Honoraires de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie, micro-kinésithérapie, sophrologie, diététiciens, nutritionnistes, pédicures - podologues, ergothérapeutes, psychomotricien	-	35€/séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire	35€/séance limité à 2 séances/an/bénéficiaire
• Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	20 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	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 plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale	de 65 % à 100 % BR	de 35 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
• Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR - 90 % BR	100 % FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	90 % BR ou 100 % BR	210 % BR ou 200 % BR	300 % BR
HOSPITALISATION (hors maternité et psychiatrie)			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽⁵⁾	100 % BR	-	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	100 % BR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	100 % BR	-	100 % FR
• Chambre particulière y compris en ambulatoire ⁽⁸⁾ (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	100 % FR	100 % FR
• Frais d'accompagnant pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)	-	40 €/ jour	40 €/ jour
MATERNITE			
*plafond de 1000 € / maternité pour les dépassements d'honoraires des médecins adhérents ou non au DPTM et la chambre particulière (hors TM)			
• Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Chambre particulière (par jour/bénéficiaire) *	-	100 % FR	100 % FR
• Prime de naissance ⁽⁹⁾ : Maternité ou adoption	-	250 €/ enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 €/ enfant pour les 2 premiers (350 € à partir du 3 ^{ème})
PSYCHIATRIE			
• Frais de séjour	100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
• Honoraires :			
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁶⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁷⁾	100 % FR	-	100 % FR
• Chambre particulière	-	1000 €/an/bénéficiaire	1000 €/an/bénéficiaire

OPTIQUE			
Equipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽¹⁰⁾	
• Equipements 100 % santé (Classe A) ⁽¹¹⁾			
- Monture	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
•Autres équipements (Classe B)			
- Monture	90 % BR	100 € - RO	100 €
- Verre unifocal simple ⁽¹²⁾	90 % BR	160 €/ verre - RO	160 €/ verre
- Verre unifocal complexe ⁽¹²⁾	90 % BR	220 €/ verre - RO	220 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽¹²⁾	90 % BR	300 €/ verre - RO	300 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽¹²⁾	90 % BR	350 €/ verre - RO	350 €/ verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽¹¹⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽¹¹⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
•Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	390 % BR + 340 € /an/bénéficiaire	480 % BR + 340 € /an/Bénéficiaire
•Lentilles non remboursées par le régime de base	-	290 €/an/bénéficiaire	290 €/an/bénéficiaire
•Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	500 €/an/œil/bénéficiaire	500 €/an/œil/bénéficiaire
DENTAIRE			
• Actes, consultations, soins et prothèses 100 % Santé ⁽¹¹⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
•Actes, consultations et soins (hors 100% Santé)	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
•Inlay Onlay (hors 100% Santé)	90 % BR	100 % FR - RO	100 % FR
•Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés	90 % BR	410 % BR	500 % BR
- prothèses à honoraires libres	90 % BR	410 % BR	500 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	-	215 €/ an/bénéficiaire	215 €/an/bénéficiaire
•Orthodontie remboursée par le régime de base	90 % ou 100 % BR	300 % BR	390 % BR ou 400 % BR
•Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	400 €/an/bénéficiaire	400 €/an/bénéficiaire
•Implantologie (hors couronne implanto-portée), Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	300 €/an/bénéficiaire	300 €/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹³⁾			
• Equipements 100 % Santé (Classe I) ⁽¹¹⁾	90 % 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	90 % BR	1700 € - RO / oreille	1700 € / oreille
•Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	1700 € - RO / oreille	1700 € / oreille
•Aides auditives non remboursées par le régime de base	-	385 €/an/bénéficiaire	385 €/an/bénéficiaire
•Piles et accessoires	90 % BR	10 % BR	100 % BR
CURES THERMALES			
•Frais remboursés par le régime de base : surveillance médicale ⁽³⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR
•Frais de soins et de séjour	65 % ou 90 % BR	35 % ou 10 % BR + 195 €/an/bénéficiaire	100 % BR + 195 €/an/bénéficiaire
DIVERS			
•Transports urgents préhospitalier (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
•Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	200 % BR
•Assistance	-	Mutuaide	Mutuaide
•Réseau de soins	-	Carte Blanche réseau optique	Carte Blanche réseau optique

(4) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Majorée (DPTM) prévu à l'article L871-1 du Code de Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, le remboursement sur la base du tarif d'autorité.

(2) Honoraires paramédicaux non conventionnés : 90 % FR dans la limite de 300 % BR du secteur conventionné.

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

(4) 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) : dépistage 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, poliovirus, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(5) **Frais actes bords** : il s'agit d'un ticket modérateur bords 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).

(6) **Frais pumaier hospitalier** : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(7) **Frais 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 L160-13 du code de la sécurité sociale.

(8) Pour les établissements non conventionnés : 90 % FR limités à 60 jours/an/bénéficiaire.

(9) Prime de naissance maternité ou adoption : versée après demande auprès du régime de base sur justificatif.

(10) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement d'une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement d'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 optiques médicaux et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(11) Tel 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 limités de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limités de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(2) verre unifocal simple Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et +6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre $\leq +4$ dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verre neutre

verre unifocal complexe Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à +6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $> +4$ dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < -6 dioptries et cylindre $\geq 0,25$ dioptrie
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries

verre multifocal ou progressif complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $\leq +4$ dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

verre multifocal ou progressif très complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $> +4$ dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < -8 dioptries et cylindre $\geq 0,25$ dioptrie
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S > 8 dioptries

(13) Prise en charge d'une aide auditive paroreille 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.

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

Article 7 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 5 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 42 du 12 février 2024

NOR : AGRS2597010M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, dans l'objectif de préserver le régime unique Prévoyance et frais de santé, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que l'organisation patronale représentative au plan national ont entériné une évolution des taux de cotisations, ainsi qu'une modification de l'expression de la cotisation frais de santé (cotisation en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale au lieu d'un montant en euros).

Par ailleurs, il est 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.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Évolution des taux de cotisations

Les dispositions de l'article 20 « Cotisations » sont annulées et remplacées comme suit :

« Article 20 | Cotisations

Les cotisations des garanties Incapacité temporaire et permanente de travail et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non-cadres :

	Taux contractuel T1/T2 ^[1]	Part patronale	Part salariale
Mensualisation ^[2]	0,43 %	0,43 %	–
Incapacité temporaire de travail	0,35 %	–	0,35 %
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,29 %	0,26 %	0,03 %
Décès	0,24 %	0,21 %	0,03 %
Sous-total	1,31 %	0,90 %	0,41 %
Assurance des charges sociales patronales	0,18 %	0,18 %	–
Total	1,49 %	1,08 %	0,41 %
<small>[1] T1 = Salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS). T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS. [2] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.</small>			

La cotisation mensuelle de la garantie frais de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Complémentaire frais de santé	Hors Alsace-Moselle	1,27 %	0,76 %	0,51 %
	Alsace-Moselle	0,90 %	0,54 %	0,36 %

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} avril 2024.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 12 février 2024.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 43 du 5 juin 2024

NOR : AGRS2597011M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage (UNEP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'optique de la fin de la clause de recommandation du régime prévoyance et frais de santé des ouvriers et employés des entreprises du paysage au 31 décembre 2024, et, conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux ont réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation. Au terme d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect du décret n° 2015-752 du 24 juin 2015, les partenaires sociaux ont recommandé Agri Prévoyance pour l'assurance du régime prévoyance et frais de santé.

Dans l'objectif de préserver le régime unique prévoyance et frais de santé, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, décident d'un maintien à l'identique des garanties du régime Prévoyance et frais de santé en les mettant en conformité selon la réglementation.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 pour les ouvriers et employés.

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} | Modification des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés

Le chapitre VII « Régime de prévoyance et de frais de santé » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 14 | Objet

Les salariés non-cadres ne relevant pas :

- de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés cadres et TAM du secteur du paysage du 15 juin 2012 ;
- des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas été assimilés à la catégorie des cadres par la commission, paritaire rattachée à l'APEC,

bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de prévoyance et frais de santé obligatoire tel que prévu dans le présent chapitre.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

■ **Conjoint** : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

■ **Cocontractant d'un Pacs** : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre, la personne ayant conclu un Pacte civil de solidarité (Pacs) avec le (la) salarié(e).

■ **Concubin** : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre 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 ou adopté.

■ **Enfant à charge** : par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un Pacs ou du concubin dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du salarié, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation et, pour les garanties prévoyance, à condition également qu'ils ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent,

dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 26 ans sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ;
- être âgé de moins de 20 ans et être sous contrat d'apprentissage ;
- être âgé de moins de 16 ans dans tous les autres cas.

Quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer une activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 19 :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité (2^e ou 3^e catégorie) d'une part ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle d'autre part au moins égale aux 2/3 reconnues par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ;
- des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base obligatoire, au titre de la maladie et de la maternité.

Article 15 | *Garantie maintien de salaire par l'employeur*

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période À 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période À 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours

[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 16 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie, en relais et/ou en complément de la garantie maintien de salaire de l'employeur, d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail ou à une maladie professionnelle :

- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- 80 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

a) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt d'une année d'ancienneté continue ou discontinue.

En cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle l'indemnité complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

b) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient en relais et/ou complément de l'indemnité de maintien de salaire visée à l'article 15.

Lors d'un nouvel arrêt de travail intervenant alors que le salarié a épuisé tous ses droits à maintien de salaire en application de l'article 15, le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle le versement des indemnités complémentaires est opéré sans délai de franchise.

c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base obligatoire. Sont également pris en compte, le cas échéant, les revenus de remplacement versés par l'entreprise, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la commission paritaire de suivi.

d) Rupture du contrat de travail

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemniserait le salarié.

La garantie incapacité temporaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires financée en totalité par l'employeur.

e) Maintien des prestations en cours de service

Les indemnités journalières complémentaires en cours de service à la date d'entrée en vigueur du régime ou résultant d'un arrêt de travail antérieur à cette même date continuent à être supportées par l'organisme assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Article 17 | Incapacité permanente de travail professionnelle ou non (invalidité)

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés justifiant d'une ancienneté continue ou non de 12 mois qui seraient reconnus invalides sans indemnisation préalable au titre de la garantie incapacité.

Toutefois, les salariés précédemment indemnisés au titre de la garantie incapacité bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base obligatoire ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité est égale à 80 % du salaire net de référence défini ci-dessous, sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

Salaire net de référence :

Le salaire net de référence est égal au 12^e des salaires nets perçus par le salarié, et le cas échéant, des revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel net, et le cas échéant desdits revenus de remplacement, calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La pension d'invalidité est servie mensuellement à terme échu.

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 assureur chez qui les droits ont été ouverts.

En revanche, les revalorisations postérieures à cette même date d'entrée en vigueur sont prises en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise.

Lorsque l'organisme assureur recommandé procède à la revalorisation des prestations en cours de service, celle-ci est effectuée sur décision de l'organisme assureur recommandé, après information de la commission paritaire de suivi.

Article 18 | Décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux conditions générales et/ou la notice d'information délivrées par l'organisme assureur.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

a) Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 120 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé 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.

Le cocontractant d'un Pacs est assimilé au conjoint non séparé de corps.

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 annuel pris en compte correspond aux salaires bruts, et le cas échéant, aux revenus de remplacement versés et déclarés par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, des 4 derniers trimestres civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas 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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois pris en charge.

b) La rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 4,5 % du PASS pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 6 % du PASS pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

À titre informatif, la valeur du PASS en 2024 s'élève à 46 368 euros.

c) L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité frais d'obsèques d'un montant égal au montant des frais réellement engagés dans la limite de 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du décès.

En cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans, l'indemnité funéraire sera limitée aux frais réels conformément à l'article L. 932-23 du code de la sécurité sociale.

La prestation est servie au salarié (à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques) ou à la personne qui a supporté les frais d'obsèques, sur demande déposée dans les six mois suivant le décès.

À titre informatif, le montant du PMSS en 2024 est égal à 3 864 euros.

Article 19 | Complémentaire frais de santé

a) Les bénéficiaires

Les salariés bénéficient d'une garantie complémentaire frais de santé sans condition d'ancienneté. Leur affiliation à la garantie frais de santé intervient dès le premier jour d'embauche.

Bénéficient également de cette garantie, les ayants droit définis à l'article 14.

b) Les dispenses d'affiliation

Sans préjudice des cas de dispense d'ordre public prévus par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, l'affiliation à la complémentaire frais de santé est facultative pour :

- les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (C2S). Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés déjà couverts à titre obligatoire par ailleurs :
 - en qualité d'ayant droit : cette dispense prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit ;
 - de par l'exercice d'une activité exercée simultanément chez plusieurs employeurs ne relevant pas tous du champ d'application de la présente convention ;
- les salariés à temps partiel et pour les salariés en contrat d'apprentissage, à condition que le montant de la cotisation à leur charge représente 10 % ou plus de leur rémunération brute ;
- les salariés couverts par cette garantie à titre d'ayant droit (en tant que conjoint travaillant dans la même entreprise qu'un salarié déjà affilié).

Les salariés faisant usage d'un des cas de dispense d'affiliation doivent en faire la demande à leur employeur.

c) Les prestations

Les remboursements interviennent en complément de ceux versés par le régime de base obligatoire.

En l'absence de prise en charge du régime de base obligatoire, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire. En tout état de cause, l'addition des remboursements du régime de base obligatoire et du régime complémentaire ne peut dépasser le montant des frais réellement engagés par le salarié.

Le présent régime s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits "responsables", institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

Il répond ainsi aux exigences mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale : les obligations de prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait "actes lourds", du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie, et le respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optique et du plafond pour les aides auditives.

(Voir pages suivantes.)

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
● Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (généralistes, spécialistes, chirurgiens dentistes, sage-femmes, ophtalmologues, y compris téléconsultation)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
- Dépassement d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassement d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti - grippale par les sages femmes 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	60 % à 100 % BR	40 % à 0 % BR	100 % BR
● Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35 % à 70 % BR	de 65 % à 30 % BR	100 % BR
● Honoraires de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie	-	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire
● Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	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 plus de 11 ans et la vaccination antigrippale	de 65 % à 100 % BR	de 35 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits non pris en charge par le RO	-	Crédit 40 €/an/bénéficiaire	Crédit 40 €/an/bénéficiaire
● Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100% FR - 60% BR	100% FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	60 % BR à 100 % BR	240 % BR	300 % BR à 340 % BR

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
HOSPITALISATION			
● Frais de séjour	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
● Honoraires	80 % BR ou 100 % BR	20 % BR ou 0 % BR	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Chambre particulière y compris en ambulatoire	-	50 €/jour	50 €/jour
● Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	25 €/jour	25 €/jour
MATERNITE			
● Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
● Honoraires	100 % BR	-	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Prime de naissance : maternité ou adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatifs	-	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})
● Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
PSYCHIATRIE			
● Frais de séjour	80 % BR	20 % BR	100 % BR
● Honoraires	80 % BR	20 % BR	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
OPTIQUE			
Monture et verres : Expression des garanties par élément			
Equipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾	
● Equipements 100% santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
● Autres équipements (Classe B)			
- Monture	60 % BR	100 €- 60 % BR	100 €
- Verre unifocal simple ⁽⁸⁾	60 % BR	90 € / verre - 60 % BR	90 € / verre
- Verre unifocal complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	130 € / verre - 60 % BR	130 € / verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	135 € / verre - 60 % BR	135 € / verre

Nature des frais	Remboursement du régime de base hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
OPTIQUE (suite)			
- Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽⁸⁾	60 % BR	150 € / verre - 60 % BR	150 € / verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	40 % BR + 135 €/an	100 % BR + 135 €/an
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 € /an/bénéficiaire	Crédit de 175 € /an/bénéficiaire
• Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 € /an/œil/bénéficiaire	Crédit de 250 € /an/œil/bénéficiaire
DENTAIRE			
• Soins, actes, consultations et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Soins, actes et consultations (hors 100% Santé)	60 % BR	110 % BR	170 % BR
• Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	210 % BR	270 % BR
• Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés (hors inlays core)	60 % BR	260 % BR	320 % BR
- prothèses à honoraires libres (hors inlays core)	60 % BR	260 % BR	320 % BR
- Inlay core à honoraires maîtrisés	60 % BR	190 % BR	250 % BR
- Inlay core à honoraires libres	60 % BR	190 % BR	250 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (hors inlays core)	-	Crédit de 215 € /an/bénéficiaire	Crédit de 215 € /an/bénéficiaire
• Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	240 % BR	300 % BR ou 340 % BR
• Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 200 € /an/bénéficiaire	Crédit de 200 € /an/bénéficiaire
• Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 € /an/bénéficiaire	Crédit de 100 € /an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽⁹⁾			
• Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁷⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € /oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
• Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € /oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
• Piles et accessoires	60 % BR	40 % BR	100 % BR
DIVERS			
• Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) 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
• Assistance	-	oui	oui
• Réseau de soins	-	oui	oui

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
SOINS COURANTS			
● Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM (généralistes, spécialistes, chirurgiens dentistes, sages femmes, ophtalmologues, y compris téléconsultation)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Analyses et examens de laboratoire	90 % à 100 % BR	10 % à 0 % BR	100 % BR
● Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie	90 % BR	10 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽²⁾	de 35% à 90% BR	de 65% à 10% BR	100 % BR
● Honoraires de médecines douces reconnus par le ministère de la Santé : ostéopathie, chiropractie	-	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire	20 €/séance avec max 2 séances/an/bénéficiaire
● Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	10 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	20 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	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 plus de 11 ans et la vaccination antigrippale	de 90 % à 100 % BR	de 10 % à 0 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base (médicaments, pilules contraceptives et substituts nicotiniques)	-	100 €/an/bénéficiaire	100 €/an/bénéficiaire
- Vaccins prescrits non pris en charge par le RO	-	Crédit 40 €/an/bénéficiaire	Crédit 40 €/an/bénéficiaire
● Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	100 % FR – 90 % BR	100 % FR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses	90 % BR à 100 % BR	210 % BR	300 % BR à 310 % BR
HOSPITALISATION			
● Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
● Honoraires	100 % BR	-	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	100 %FR	-	100 % FR
● Chambre particulière y compris en ambulatoire	-	50 €/jour	50 €/jour
● Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans	-	25 €/jour	25 €/jour

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
MATERNITE			
● Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
● Honoraires	100 % BR	-	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Prime de naissance : maternité ou adoption, versée après demande auprès du régime de base sur justificatifs	-	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})	250 €/enfant (350 € à partir du 3 ^{ème})
● Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR
PSYCHIATRIE			
● Frais de séjour	100 % BR	-	100 % BR
● Honoraires	100 % BR	-	100 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	220 % BR	220 % BR
- Dépassements d'honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	-	100 % BR	100 % BR
● Participation du patient (Forfait actes lourds) ⁽³⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR
OPTIQUE			
Monture et verres : Expression des garanties par élément			
Equipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁶⁾	
● Equipements 100% santé (Classe A) ⁽⁷⁾			
- Monture	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
- Verre	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
● Autres équipements (Classe B)			
- Monture	90 % BR	100 €- 90% BR	100 €
- Verre unifocal simple ⁽⁸⁾	90 % BR	90 € / verre - 90 % BR	90 €/ verre
- Verre unifocal complexe ⁽⁸⁾	90 % BR	130 € / verre - 90 % BR	130 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif complexe ⁽⁸⁾	90 % BR	135 € / verre - 90 % BR	135 €/ verre
- Verre multifocal ou progressif très complexe ⁽⁸⁾	90 % BR	150 € / verre - 90 % BR	150 €/ verre
● Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁷⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
● Supplément pour verre avec filtre ⁽⁷⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
● Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	10 % BR + 135 €/an	100 % BR+ 135 €/an
● Lentilles non remboursées par le régime de base	-	Crédit de 175 € /an/bénéficiaire	Crédit de 175 € /an/bénéficiaire
● Chirurgie de l'œil au laser non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 250 € /an/bénéficiaire	Crédit de 250 € /an/bénéficiaire

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire	Remboursement total Régime de base inclus
DENTAIRE			
● Soins, actes, consultations et prothèses 100% Santé ⁽⁷⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels
● Soins, actes et consultations (hors 100% Santé)	90 % BR	80 % BR	170 % BR
● Inlay Onlay (hors 100% Santé)	90 % BR	180 % BR	270 % BR
● Prothèses (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés (hors inlays core)	90 % BR	230 % BR	320 % BR
- prothèses à honoraires libres (hors inlays core)	90 % BR	230 % BR	320 % BR
- Inlay core à honoraires maîtrisés	90 % BR	160 % BR	250 % BR
- Inlay core à honoraires libres	90 % BR	160 % BR	250 % BR
- prothèses dentaires non remboursées par le régime de base (hors inlays core)	-	Crédit de 215 € /an/bénéficiaire	Crédit de 215 € /an/bénéficiaire
● Orthodontie remboursée par le régime de base	90 % ou 100 % BR	230 % BR	320 % BR ou 330 % BR
● Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 200 € /an/bénéficiaire	Crédit de 200 € /an/bénéficiaire
● Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	Crédit de 100 € /an/bénéficiaire	Crédit de 100 € /an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽⁹⁾			
● Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁷⁾	90 % 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	90 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € /oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
● Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	1700 € - RO/oreille/bénéficiaire tous les 4 ans	1700 € /oreille/bénéficiaire tous les 4 ans
● Piles et accessoires	90 % BR	10 % BR	100 % BR
DIVERS			
● Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100% BR	-	100% BR
● Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR
● Assistance	-	oui	oui
● Réseau de soins	-	oui	oui

Mentions et renvois des tableaux :

BR : Base de remboursement ; **FR** : Frais réels ; **RO** : Régime Obligatoire

(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).

(2) 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).

(3) **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).

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

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

(6) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière 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.

(7) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(8) verre unifocal simple Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre $\leq +4$ dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries
- verre neutre

verre unifocal complexe Classe B

- verre unifocal sphérique avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $> +4$ dioptries
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère < -6 dioptries et cylindre $\geq 0,25$ dioptrie
- verre unifocal sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries

verre multifocal ou progressif complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $\leq +4$ dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

verre multifocal ou progressif très complexe Classe B

- verre multifocal ou progressif sphérique avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $> +4$ dioptries
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère < -8 dioptries et cylindre $\geq 0,25$ dioptrie
- verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique avec sphère positive et S > 8 dioptries

(9) 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.

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.

d) Cessation de la garantie et maintien à titre individuel

Les garanties cessent après la rupture du contrat de travail ou en cas de décès du salarié.

En cas de rupture du contrat de travail, notamment, lors d'une démission ou d'un départ en retraite, les garanties cessent dès le 1^{er} jour du mois suivant.

La cotisation du mois de rupture du contrat de travail est due intégralement.

Au-delà, les salariés bénéficient des dispositions légales de la portabilité sur le maintien, sans contrepartie de cotisations, des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et tel que fixé à l'article 49 *bis* de la CCN des entreprises du paysage du 10 octobre 2008, relatif aux clauses communes.

En outre, peuvent continuer à bénéficier de cette couverture à titre individuel et moyennant un tarif défini dans les limites fixées par la réglementation, sans condition de durée :

- les anciens salariés bénéficiaires :
 - d'une rente incapacité de travail ou d'invalidité ;
 - d'une pension de retraite ;
 - d'un revenu de remplacement, s'ils sont privés d'emploi,

à condition d'en faire la demande dans les six mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivants l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

- les ayants droit du salarié décédé, à condition d'en faire la demande dans les six mois du décès.

Article 20 | *Organisme recommandé*

a) Recommandation

La couverture des risques prévoyance et frais de santé des ouvriers et employés relevant de la CCN des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 est fixée dans le cadre d'un régime unique et indissociable prévoyance et frais de santé dont l'organisme assureur recommandé par les organisations syndicales de salariés, ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, est Agri Prévoyance, institution

de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, régie par le code rural et de la pêche maritime.

Cette recommandation est établie après avoir satisfait aux dispositions fixées à l'alinéa premier du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de prévoyance et frais de santé précité, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation.

L'organisme assureur ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention au titre du régime unique et indissociable prévoyance et frais de santé. L'organisme assureur est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 20 du présent avenant en offrant les garanties fixées dans le présent texte.

b) Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité.

Pour compléter les prestations de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé, la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, dans le cadre du haut degré de solidarité, à une hauteur minimale de 2 % des cotisations prévoyance et santé.

Les mesures de prévention et d'action sociale sont détaillées dans la convention d'assurance, de gestion et protocole technique et financier concernant le régime de prévoyance et de santé des ouvriers et employés relevant de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

c) Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires de la présente convention, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les parties signataires se réservent la faculté de réexaminer à tout moment la recommandation d'Agri Prévoyance selon les modalités de procédures prévue au premier alinéa du II de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'Agri Prévoyance interviendra au moins un an avant l'expiration des 5 ans.

Article 21 | Cotisations

Les cotisations des garanties incapacité, invalidité et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non-cadres :

	Taux contractuel T1/T2 ^[1]	Part patronale	Part salariale
Mensualisation ^[2]	0,50 %	0,50 %	–
Incapacité temporaire de travail	0,36 %	–	0,36 %
Incapacité permanente de travail, professionnelle ou non (invalidité)	0,29 %	0,26 %	0,03 %
Décès	0,31 %	0,27 %	0,04 %

	Taux contractuel T1/T2 ^[1]	Part patronale	Part salariale
Sous-total	1,46 %	1,03 %	0,43 %
Assurance des charges sociales patronales	0,21 %	0,21 %	–
Total	1,67 %	1,24 %	0,43 %

[1] T1 = Salaire compris entre 0 et 1 plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).
T2 = Salaire compris entre 1 et 8 fois le PMSS.
[2] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

La cotisation mensuelle de la garantie frais de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Régime	Cotisation totale	Part patronale	Part salariale
Complémentaire frais de santé	Hors Alsace-Moselle	1,40 %	0,84 %	0,56 %
	Alsace-Moselle	0,99 %	0,59 %	0,40 %

Article 22 | Révision. Dénonciation

En cas de remise en cause du présent régime et/ou de changement d'organisme assureur :

- les prestations d'incapacité temporaire et permanente de travail ainsi que les rentes éducation en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation ;
- 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 rente éducation au moins sur la base de l'évolution du point de retraite Agirc-Arrco. Toutefois, le conseil d'administration de l'organisme assureur recommandé pourra être amené à entériner cette évolution ;
- 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.

Article 23 | Commission paritaire de suivi

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux collèges. Le collège employeur désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires des salariés désigne au maximum 5 membres titulaires soit un siège par organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

La faculté est offerte au collège employeur ainsi qu'aux organisations syndicales de salariés de mandater un représentant en cas de défaillance des membres titulaires.

La présidence de la commission paritaire de suivi est alternativement tenue par un représentant du collège des salariés et un représentant du collège des employeurs, par période de deux ans.

Le président est nommé par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisme assureur recommandé.

Cette commission paritaire de suivi se réunit, sur convocation du président, à la demande de l'une des organisations signataires et au moins deux fois par an. La convocation comporte l'ordre du jour de la réunion.

La commission paritaire de suivi a en charge le suivi de la mise en œuvre de ce régime de protection sociale complémentaire institué par le présent avenant.

Elle examine les comptes du régime dans les 8 mois suivant la clôture de l'exercice. L'examen portera notamment, par risque, sur les cotisations perçues, les prestations versées et les provisions constituées.

Elle propose aux représentants du collège employeur ainsi qu'à ceux des organisations syndicales de salariés de la convention collective nationale du 10 octobre 2008 les éventuelles révisions et adaptations des présentes dispositions. »

Article 2

Le chapitre VIII « Plan épargne retraite (PER) » est modifié comme suit :

L'article 1^{er} est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salariés non-cadres ne relevant pas :

- de l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés cadres et TAM du secteur du paysage du 15 juin 2012 ;

- des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et n'ayant pas été assimilés à la catégorie des cadres par la commission, paritaire rattachée à l'APEC,

bénéficient d'un régime collectif de protection sociale conventionnel de retraite supplémentaire tel que prévu dans le présent chapitre. »

L'article 2 est modifié comme suit :

« Les salariés non-cadres définis à l'article 1^{er} bénéficient d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies, géré en points (branche 26) et par capitalisation prenant la forme d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PEROB) tel que visé à l'article L. 224-23 du code monétaire et financier.

Le taux de cotisation est de 1 % du salaire ou du revenu de remplacement limité à 8 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), réparti à raison de 62 % à la charge de l'employeur et 38 % à la charge du salarié, soit des taux de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié. »

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le lendemain de la parution de son arrêté d'extension au journal officiel et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 5 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

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

Avenant n° 8 du 1^{er} octobre 2024

NOR : AGRS2597016M

IDCC : 7024, 7025

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

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

Fédération régionale CUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération entrepreneurs des territoires (EDT) de Bourgogne-Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux bénéficiaient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 pour mener des négociations visant à mettre en conformité, selon les dispositions 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.

Le présent avenant a donc pour objet de re définir les salariés bénéficiaires de l'accord tel que prévu à l'article 2 de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de l'accord de prévoyance des salariés agricoles non-cadres de Franche-Comté du 25 septembre 1998 modifié, et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 1^{er} | Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »

L'article 2 de l'accord est modifié comme suit :

« Article 2 | Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, 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 et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 3 | 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.

Fait à École-Valentin, le 1^{er} octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **8216** | **EXPLOITATIONS VITICOLES**
(Champagne délimitée)
(2 juillet 1969)

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,
Journal officiel du 19 mars 1972)

Avenant n° 218 du 2 juillet 2024

NOR : AGRS2597012M

IDCC : 7024, 8216

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

Syndicat général des vignerons de la Champagne déléguant ses pouvoirs en la circonstance à sa délégation des employeurs ;

Fédérations départementale des CUMA viticoles de l'Aisne, de l'Aube et de la Marne, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs du Syndicat général des vignerons de la Champagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générales agro-alimentaire CFDT ;

Syndicat CFTC agriculture ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective de travail du 2 juillet 1969, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance. »

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

Le 1^{er} alinéa du 1^{er} paragraphe de l'article 64 « Garantie incapacité de travail, invalidité et décès » est modifié comme suit :

« Il est institué au profit des 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, à l'exclusion :

- des cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

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 d'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 d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

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.

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 Châlons-en-Champagne, le 2 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **8526** | **ARBORICULTURE FRUITIÈRE**
(**Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée**)
(**8 avril 2003**)
(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

Avenant n° 8 du 9 juillet 2024

NOR : AGRS2597020M

IDCC : 7024, 8526

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

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

Fédération CFTC Agri ;

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

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 mettre en conformité le libellé des bénéficiaires du présent accord aux dispositions du code de la sécurité sociale, 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, selon les dispositions pré-

vues par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Le présent avenant a également vocation à formaliser les aménagements suivants à l'accord du 26 novembre 2002 :

- la mise en place du régime unifié Agirc-Arrco via l'article 155 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 qui annule et remplace dans toutes leurs stipulations, à compter du 1^{er} janvier 2019, la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire (Arrco) du 8 décembre 1961 ;
- la définition du groupe assuré, en vertu de l'application du principe de droit du travail de hiérarchie des normes ;
- la définition de l'enfant, en vertu de l'ordonnance n° 2005-759 du 4 juillet 2005 portant réforme de la filiation.

Il est enfin 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 cinquante salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de cinquante salariés. aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de cinquante salariés et ce, afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Modification des articles de l'accord de prévoyance du 26 novembre 2002

L'article 1^{er} et le deuxième paragraphe de l'article 2.1.1 de l'accord de prévoyance du 26 novembre 2002 et ses avenants sont ainsi modifiés comme suit :

1.1. Champ d'application professionnel et territorial – Groupe assuré

Les dispositions de l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial – Groupe assuré » de l'accord précité sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le présent accord met en place un régime de prévoyance comprenant les garanties incapacité, invalidité, décès, rente éducation et frais d'obsèques, ainsi qu'une garantie maintien de salaire au bénéfice de l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, occupés habituellement et principalement à des travaux d'arboriculture sur une exploitation fruitière, à des travaux de production de petits fruits sur une exploitation dont cette dernière production est l'activité principale, ou à des travaux effectués dans les établissements de transformation, de conditionnement et de commercialisation lorsque ces activités constituent le prolongement de la production de fruits.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) relevant d'autres dispositions conventionnelles.

Territorialement, le présent accord s'applique aux travaux effectués sur toutes les exploitations dont le siège est situé sur le territoire des départements de l'Ouest de

la France (Côtes d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée).

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sans condition d'ancienneté, sauf pour la garantie maintien de salaire accordée après une année d'ancienneté au sein de l'entreprise. »

1.2. Définition de l'enfant

Les dispositions du deuxième paragraphe de l'article 2.1.1. « Définition des ayants droit » de l'accord précité sont rédigées comme suit :

« Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, est considéré comme :

“Enfant” du participant :

- l'enfant tel que défini par le code civil (articles 311-25 à 317) ;
- l'enfant recueilli par le participant et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le participant pendant neuf ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du participant a été reconnue par le régime de base.

L'ensemble des autres dispositions du présent article demeurent inchangées. »

Article 2 | *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 et au plus tard, le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *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 Angers, le 9 juillet 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **8531** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES**
(Bretagne)
(15 octobre 1985)

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

Avenant n° 4 du 10 octobre 2024

NOR : AGRS2597021M

IDCC : 7024, 8531

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

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bretagne,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ;
Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT ;
Fédération CFDT Agri ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Force ouvrière ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance du 8 juillet 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés de la production agricole 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 six (6) 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 prévoyance :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

En outre, les salariés nouvellement embauchés dans une entreprise relevant du champ d'application de l'accord, ayant acquis préalablement le bénéfice des garanties dans une autre entreprise relevant du champ d'application de l'accord, sont réputés remplir les conditions pour bénéficier du régime, dès lors que leur embauche intervient au plus tard dans les trois mois suivant la fin de leur contrat de travail précédent.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert six (6) mois d'ancienneté. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *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 Rennes, le 10 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **9721** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE**
(Sarthe)
(12 février 1974)
(Étendue par arrêté du 15 octobre 1975,
Journal officiel du 22 novembre 1975)

Avenant n° 82 du 14 mars 2024

NOR : AGRS2597026M

IDCC : 7024, 9721

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Sarthe,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA 72 CFTD ;
Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;
Fédération CFTC Agri ;
Union départementale CGT FO des syndicats de salariés de la Sarthe ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 12 février 1974 réglementant les conditions de travail des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe est devenue à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

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

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe en faveur des salariés qu'elles emploient.

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

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles claires et compréhensibles à la fois pour les entreprises et les salariés qu'elles emploient ont décidé de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu en y intégrant des dispositions spécifiques. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des textes applicables aussi bien pour les entreprises que pour les 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, les partenaires sociaux recherchent la simplification, la clarification et la compréhension par tous de l'application conforme des textes, et des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 12 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe (IDCC 9721) devient un accord collectif étendu d'adaptation 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.

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de la polyculture, de la viticulture et d'élevage de la Sarthe ont adopté les termes du présent accord.

Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 14 mars 2024 d'application au secteur de la polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 »

IDCC : 7024.

N.B. : ancien 9721.

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

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et les apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, y compris les haras, à l'exception des centres d'entraînements de chevaux et des entreprises d'accoupage et de sélection, du département de la Sarthe. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social

est situé sur le département de la Sarthe, même si les terrains de culture et d'élevage s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 | *Durée et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois civil 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 adhérents suivant la procédure prévue à l'article L. 2261-4 du code du travail et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres organisations signataires et adhérentes 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 3 | *Suivi, révision et renouvellement*

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

Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

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

La commission paritaire ou la commission mixte commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

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

Article 4 | *Adaptation de la convention collective nationale et des accords collectifs nationaux*

4.1. 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 consti-

tue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

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

4.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ du présent accord.

Article 5 | Salaires des apprentis

Le salaire des apprentis titulaires d'un contrat d'apprentissage régulièrement souscrit et enregistré est fixé comme suit :

Âge de l'apprenti	Année d'exécution	Pourcentage du Smic
16-17 ans	1 ^{re} année	35 %
	2 ^e année	41 %
	3 ^e année	55 %
18-20 ans	1 ^{re} année	50 %
	2 ^e année	57 %
	3 ^e année	67 %
21-25 ans	1 ^{re} année	53 %
	2 ^e année	61 %
	3 ^e année	78 %
26 ans et plus		100 %

Article 6 | Primes accessoires du salaire

6.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est versée mensuellement aux salariés et aux apprentis dont le montant est égal à :

- 2 % de la rémunération mensuelle brute après deux ans d'ancienneté dans la même entreprise ;
- 5 % de la rémunération mensuelle brute après cinq ans d'ancienneté dans la même entreprise ;
- 7 % de la rémunération mensuelle brute après dix ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Cette prime s'applique à compter du mois au cours duquel la condition d'ancienneté est acquise.

6.2. Prime de fin d'année

Une prime dite de fin d'année est allouée au travailleur dès lors qu'il justifie d'au moins un an d'ancienneté dans la même entreprise. Elle est payable avec le salaire de décembre.

Le montant de la prime est égal à 50 fois le taux horaire brut du salaire de base du mois de décembre pour un travail à temps complet.

Pour les salariés à temps partiel, ce montant est proportionnel à leur durée du travail effectif par rapport à un temps complet.

Un prorata est également réalisé en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de l'année.

En cas de départ en cours d'année, la prime est calculée au prorata du nombre de mois écoulé depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours et par référence au taux horaire du dernier mois de présence.

Article 7 | Remboursement de frais

Les salariés recrutés pour l'exécution de travaux saisonniers ont droit au remboursement de leurs frais de voyage aller-retour au tarif du transport public le moins onéreux, dès lors que leur domicile se trouve situé à plus de vingt kilomètres du siège de l'entreprise et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

Article 8 | Durée du travail

8.1. Travail effectué le jour du repos hebdomadaire ou les jours fériés

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

Les heures de travail effectuées le jour du 1^{er} mai sont payées double.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés. Lorsqu'ils se situent un jour habituellement travaillé, ils sont payés normalement. Les heures de travail effectuées un jour férié bénéficient d'une majoration de 50 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec son employeur.

8.2. Définition du travail de nuit

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2 § 8.2.1), le présent accord fixe la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

8.3. Travail effectué exceptionnellement la nuit

Le travail effectué exceptionnellement la nuit entre 21 heures et 6 heures et qui ne correspond pas à la définition de l'article 8.2.2 de la CCN production agricole CUMA bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale au choix du salarié et en accord avec l'employeur. Il s'agit de travail de nuit ponctuel ou prolongeant exceptionnellement le travail de jour.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 9 | Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié : 3 jours ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables 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 d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ouvrables.

Les congés légaux 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'événement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être.

Article 10 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 12 février 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de la Sarthe après son avenant n° 81 et dans toutes ses dispositions.

Article 11 | Publicité. Dépôt. Extension

Le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant.

Article 12 | Entrée en vigueur

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

Article 13 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait au Mans, le 14 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

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

Convention collective

IDCC : **8532** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Bretagne)**
(13 juin 1991)

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

Avenant n° 71 du 8 octobre 2024

NOR : AGRS2597022M

IDCC : 7025, 8532

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

Entrepreneurs des territoires – Fédération Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire de Bretagne CFTD ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne ;

Syndicat national cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT de Bretagne,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective de travail du 13 juin 1991, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

Le premier paragraphe de l'article 26 de la convention collective et ses trois alinéas sont abrogés et remplacés par :

« Il est institué un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et des techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

Ce régime de prévoyance obligatoire 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 complémentaire à celle versée par la Mutualité sociale agricole, en cas d'invalidité catégorie 2 ou 3 ou d'incapacité permanente professionnelle pour un taux égal ou supérieur à 1/3 ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *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 Loudéac, le 8 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **8216** | **EXPLOITATIONS VITICOLES**

(Champagne délimitée)

(2 juillet 1969)

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,

Journal officiel du 19 mars 1972)

Avenant n° 219 du 15 septembre 2024

NOR : AGRS2597013M

IDCC : 8216

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

Syndicat général des vignerons de la Champagne déléguant ses pouvoirs en la circonstance à sa délégation des employeurs ;

Fédérations départementales des CUMA viticoles de l'Aisne, de l'Aube et de la Marne, déléguant leurs pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs du Syndicat général des vignerons de la Champagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire CFTD ;

Syndicat CFTC agriculture ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il a été constaté un déséquilibre technique du régime d'assurance complémentaire santé des salariés non-cadres des exploitations viticoles de la Champagne délimitée sur les derniers exercices. Les partenaires sociaux conscients que ces résultats sont de nature à affecter la pérennité de ce régime santé, se sont accordés pour prendre les mesures nécessaires à son retour à l'équilibre.

Par ailleurs, afin de se mettre en conformité avec la réglementation (remplacement des références à la CMU-C et à l'ACS par la CSS et suppression de la référence à la sécurité sociale des étudiants) et avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, sur les catégories objectives dans les contrats collectifs d'assurance santé, les partenaires sociaux décident de modifier l'accord sur ce point.

En conséquence les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord du 8 juillet 2009 à la convention collective de travail du 2 juillet 1969, modifiée par ses avenants n° 187, n° 190, n° 191, n° 193, n° 200, n° 203 (avenant abrogeant et remplaçant les articles 1^{er} à 10 de l'accord du 8 juillet 2009 précité), n° 209 et n° 213.

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application » est modifié, à effet du 1^{er} janvier 2025, comme suit :

« Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national Interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, des exploitations et CUMA viticoles de la Champagne délimitée affiliés au régime agricole de protection sociale. »

Article 2

Les deux premiers paragraphes de l'article 4.1 « Salariés bénéficiaires » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » sont modifiés, à effet du 1^{er} janvier 2025, comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, relevant du champ d'application du présent accord.

En sont exclus :

- les salariés relevant des article 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et les personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant du régime complémentaire santé défini dans ladite convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 3

Le dernier alinéa de l'article 4.1 « Salariés bénéficiaires » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » est modifié comme suit :

« Il est, cependant, rappelé que ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice de la complémentaire santé solidaire (CSS), d'une couverture collective et obligatoire y compris en tant qu'ayant droit ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique. »

Article 4

La définition des enfants à charge figurant à l'article 4.2 « Définition des ayants droit » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » est modifié comme suit :

- « – les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 28 ans, justifiant par tout moyen probant :
 - de la poursuite de leurs études (certificat de scolarité ou carte d'étudiant en cours de validité) ;

- se trouver sous contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail (copie du contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé) et ne pas bénéficier d'une couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
- être à la recherche d'un premier emploi à l'issue de ses études ou de son contrat d'apprentissage, d'alternance ou aide, inscrit à France Travail et ne pas être indemnisés,
- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ; »

Article 5

Le 1° de l'article 4.3 « Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé » de l'article 4 « Dispositif frais de santé » est modifié comme suit :

« 1° Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture. »

Article 6

L'article 5 « Financement du dispositif frais de santé » est modifié, à effet du 1^{er} janvier 2025, comme suit :

« Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 55 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 45 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, le salarié souhaitant garantir ses ayants droit et/ou souscrire à la couverture optionnelle devra assurer la totalité du financement correspondant.

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 :

- d'étendre obligatoirement la couverture frais de santé aux ayants droit de ces derniers ;

ou

- de mettre en place obligatoirement des garanties supérieures à celles du « régime conventionnel »,

l'employeur devra prendre en charge au minimum 55 % de la cotisation globale appelée à ce titre (part salariale et patronale). »

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de

cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, les partenaires sociaux ayant tenu compte lors de la définition des garanties de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 8 | *Entrée en vigueur. Extension*

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} janvier 2025 et sera déposé à l'unité départementale de la Marne de la DREETS de la région Grand Est.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord du 8 juillet 2009.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 15 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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° 1 du 30 septembre 2024

NOR : AGRS2597014M

IDCC : 8262

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

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

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

Fédération des entrepreneurs des territoires EDT de Bourgogne-Franche-Comté,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération FGTA FO ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent accord collectif souhaitent modifier certaines dispositions contenues dans l'accord à la suite de l'arrêté d'extension de l'accord du 15 mai 2024 paru au *Journal officiel* le 23 mai 2024.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'étant engagés à mener les négociations nécessaires à la mise en conformité de leur accord avec les textes relatifs aux catégories objectives avant le 31 décembre 2024, cette mise en conformité fait l'objet du présent accord.

Il est 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} | Modification de l'article 2 « Bénéficiaires »

L'article 2 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 2 | Bénéficiaires »

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties prévoyance, 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, sans condition d'ancienneté, excepté pour la garantie "rente éducation" pour laquelle une ancienneté de 12 mois continue ou non est requise dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 | Modification de l'article 7 « Garantie décès »

L'article 7 du présent accord est réécrit comme suit :

« Article 7 | Garantie décès »

Cette couverture décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

Prestations :

1. Capital Décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Le montant de ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Pour le bénéfice de la majoration pour enfant à charge, sont considérés comme :

"Enfant" :

- l'enfant du salarié ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base.

"Enfant à charge", indépendamment de la position fiscale :

- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et non indemnisés à ce titre ;

- les enfants atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, quel que soit leur âge, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal. En tout état de cause, la somme des majorations générées par les enfants à charge est répartie par parts égales entre eux.

Le capital est versé en priorité :

1. Au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme gestionnaire une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au contractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;
2. En l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

1. Aux bénéficiaires désignés par le participant ;
2. Au concubin justifiant d'au moins deux ans de vie commune ;
3. Aux héritiers du participant.

En cas d'invalidité du salarié de catégorie 3, c'est-à-dire absolue et définitive, interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le salaire servant de base au calcul de la prestation "capital décès" est déterminé à partir des éléments de rémunération brute et, le cas échéant, du revenu de remplacement versé par l'entreprise notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle de longue durée, de congé de reclassement ou de congé de mobilité ayant donné lieu à cotisations.

La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

2. Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant d'au minimum 12 mois d'ancienneté continue ou non dans l'entreprise, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du PASS^[1] de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS^[1] de 11 ans à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS^[1] de 18 ans à 25 ans révolus.

Sont considéré comme "enfants à charge" :

- les enfants jusqu'à leur 18^e anniversaire sans condition ;
- les enfants jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance ;
- d’être, préalablement à l’exercice d’un premier emploi rémunéré, inscrits à France Travail comme demandeurs d’emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d’être employés dans un établissement ou service d’aide par le travail en tant que travailleurs handicapés.

Les enfants invalides jusqu’à leur 26^e anniversaire, en cas d’invalidité équivalente à l’invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu’ils bénéficient de l’allocation d’adulte handicapé et tant qu’ils sont titulaires de la carte d’invalidé civil.

La rente éducation est versée au représentant légal de l’enfant s’il est mineur, et directement au bénéficiaire s’il est majeur.

Si l’enfant bénéficiaire devient orphelin de père et de mère, du fait du décès postérieur du dernier parent, la rente est doublée au lendemain du jour du décès du dernier parent.

En cas d’invalidité absolue et définitive (3^e catégorie), constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l’obligeant à être assisté d’une tierce personne pour les actes de la vie courante, le participant peut demander à bénéficier par anticipation de la rente éducation. Le versement de la rente met alors fin à la garantie rente éducation.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité frais d’obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d’un Pacs, de son concubin ou d’un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les six mois suivant le décès et à la condition qu’il ait lui-même réglé les frais d’obsèques, une indemnité frais d’obsèques d’un montant égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4. Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l’exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- d’un fait du salarié, s’il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

La garantie indemnité funéraire couvre tous les risques décès, à l’exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- de maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du salarié ou de l’ayant droit ;
- d’un fait de la personne décédée, s’il est intentionnel ou frauduleux étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis. »

Article 3 | **Modification de l’article 8 « Dispositions communes »**

L’article 8 a est réécrit comme suit :

« Article 8 | *Dispositions communes*

a) Financement du régime et répartition des cotisations :

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés entrant dans l’assiette des cotisations de la sécurité

sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale.

Les cotisations correspondant aux obligations légales liées à la mensualisation (maintien de salaire prévu en application des dispositions légales (articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail), et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des cotisations prévoyance (incapacité de travail et décès) est la suivante :

- 63 % employeur ;
- 37 % salarié. »

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DREETS de Bourgogne-Franche-Comté.

Fait à Bretenière, le 30 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

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)

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)

Convention collective

IDCC : **8435** | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**
(Ain, Doubs et Jura)

(29 août 2001)

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

Avenant n° 15 du 1^{er} octobre 2024

NOR : AGRS2597017M

IDCC : 8433, 8434, 8435

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

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

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

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien FRCLMJ ;
Coopération agricole laitière,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

FNAF CGT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord régional du 18 février 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Le présent avenant a également pour objet de formaliser les aménagements suivants à l'accord du 18 février 2009 :

La mise en conformité de l'accord précité avec les évolutions réglementaires intervenues ainsi que le tableau des garanties santé, conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties :

- en 2022, à savoir les dispositions applicables en cas de suspension du contrat de travail, la mise en place du tiers payant généralisé ainsi que le forfait patient urgences (FPU), et le dispositif MonPsy ;
- en 2023, à savoir la possibilité pour les pharmaciens, sage-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 sanitaires urgents préhospitaliers (TUPH), le remboursement des frais de transports sanitaires non urgents et des soins dentaires.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Définition des salariés bénéficiaires

L'article 4.1 « Définition des salariés bénéficiaires » est modifié comme suit :

« Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés de la production agricole 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 et entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} du présent accord.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés cadres et non-cadres des coopératives fruitières fromagères implantées sur le territoire des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que prévu à l'article 4.5 du présent accord. »

Article 2 | **Tableau des garanties**

Le tableau des garanties de l'annexe 1 est modifié comme suit :

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

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

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

Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, 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.

Le montant total des remboursements ne peut excéder les frais réellement engagés.

(Voir pages suivantes.)

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (remboursement du régime de base et socle conventionnel)	Remboursement Option 1 (incluant le remboursement du régime de base et le socle conventionnel)
SOINS COURANTS			
● Honoraires médicaux (y compris téléconsultation, actes techniques)			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	180 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	180 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	130 % BR	200 % BR
● Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti-grippale par les sages femmes et infirmiers	60 % BR	100 % BR	100 % BR
● Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 12 séances/an	60 % BR	100% BR	100% BR
● Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie ⁽²⁾	70 % BR	100 % BR	100 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	100 % BR	100 % BR
● Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étiopathie, microkinésithérapie, sophrologie	-	30 €/ consultation limité à 1/an/bénéficiaire	23 €/consultation limité à 4 /an/famille
Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	100 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmacien remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti grippale	65 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	40 €/an / famille
- Vaccins non remboursés par le régime de base	-	-	40 €/an / famille
● Matériel médical			
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	100 % BR	500 % BR
- gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % ou 100 % BR	100 % BR	500 % BR
HOSPITALISATION			
● Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Honoraires (hospitalisation médicale et chirurgicale) :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	300 % ou 320 % BR	580 % ou 600 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	180 % ou 200 % BR	180 % ou 200 % BR
● Honoraires (hospitalisation pour maternité et psychiatrie) :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	300 % ou 320 % BR	380 % ou 400 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	180 % ou 200 % BR	180 % ou 200 % BR
● Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR
● Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire/an)	-	25€ par jour	78€ / jour pendant 60 jours puis 25€/jour jusqu'à 90 jours
● Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire/an)	-	-	52€/ jour limité à 30 jours/an
NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire	Remboursement total (remboursement du régime de base et socle conventionnel)	Remboursement Option 1 (incluant le remboursement du régime de base et le socle conventionnel)
OPTIQUE : 1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁷⁾			
● Équipements 100% santé (Classe A) ⁽⁸⁾ :			
- Monture	60 % BR	Frais réels	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels	Frais réels
● Autres équipements (Classe B) ⁽⁹⁾ :			
- Monture	60 % BR	100€	100 €
- Verre simple ⁽⁹⁾	60 % BR	115€ par verre	185€ par verre
- Verre complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	138€ par verre	208€ par verre
- Verre très complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	175€ par verre	245€ par verre

● Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁸⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
● Supplément pour verre avec filtre ⁽⁸⁾	60 % BR	100 % FR	100 % FR
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	100 % BR + crédit de 210€ /an/bénéficiaire	100 % BR + crédit de 350€/an/bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	crédit de 100€/an/bénéficiaire	crédit de 240€/an/bénéficiaire
DENTAIRE			
● Soins, actes, consultations et prothèses 100% Santé ⁽⁸⁾	60 % BR	Frais réels	Frais réels
● Soins, actes et consultations (hors 100% Santé)	60 % BR	100 % BR	100 % BR
● Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	170 % BR	170 % BR
● Prothèses et inlays core (hors 100% Santé)			
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés	60 % BR	210 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	370 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire
- Prothèses dentaires à honoraires libres	60 % BR	210 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire	370 % BR + crédit de 300€/an/bénéficiaire
● Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	270 % ou 300 % BR	320 % ou 350 % BR
● Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	-	200€/an/bénéficiaire
● Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	-	100€/an/bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹⁰⁾			
Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁸⁾	60 % BR	Frais réels	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€/oreille	1700€/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	1700€/oreille	1700€/oreille
CURES THERMALES			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance ⁽¹¹⁾	65 % ou 70 % BR	-	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	crédit de 150€/an/bénéficiaire
DIVERS			
Prime de naissance (sur présentation de justificatifs)	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS
Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR

BR : Base de remboursement ; RO : Régime Obligatoire ; FR : Frais réels ; 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- I du code de la sécurité sociale.

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

(8) tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) 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

(10) 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

(11) 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 réduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à École-Valentin, le 1^{er} octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **9032** | **PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE, DE LA PÉPINIÈRE (Allier)**

(19 juin 1970)

(Étendue par arrêté du 1^{er} juillet 1971,
Journal officiel du 7 août 1971)

Avenant n° 6 du 4 septembre 2024

NOR : AGRS2597023M

IDCC : 9032

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Allier ;

Fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Allier,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat général agroalimentaire de l'Allier CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 3 septembre 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Salariés bénéficiaires

L'article 2 « Bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2 | Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord au titre des garanties prévoyance s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, à l'exclusion :

- des salariés relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | 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 Yzeure, le 4 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord professionnel

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (Nord)

Accord du 10 septembre 2024

NOR : AGRS2597025M

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA du Nord ;

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences du Nord,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT 59 ;

Fédération CFTC Agri ;

Union départementale du syndicat du Nord Force ouvrière ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans l'optique de la fin de la clause de recommandation du régime prévoyance des salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord au 31 décembre 2024, et conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux ont réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation. Au terme d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015, les partenaires sociaux ont recommandé Agri Prévoyance pour l'assurance du régime prévoyance.

Il est précisé qu'Agri Prévoyance et CPCEA ont décidé d'un rapprochement par voie de fusion. Cette opération interviendra sous réserve de l'agrément de l'ACPR, autorité de tutelle des deux institutions de prévoyance susmentionnées, avec pour conséquence le transfert et la reprise des activités et contrats en cours d'Agri Prévoyance par la CPCEA.

Ce nouvel accord annule et remplace les dispositions prévues par l'accord départemental sur le régime de prévoyance des salariés agricoles non-cadres des exploitations et entreprises agricoles du Nord du 31 juillet 2019.

Le présent accord est un accord distinct de la convention collective de travail du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du département du Nord et de la convention collective de travail du 8 mars 1974 concernant les exploitations de cultures spécialisées du département du Nord.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions du présent accord, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non-Cadres des exploitations agricoles et activités connexes du département du Nord, affiliés au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture et élevage ;
- CUMA ;
- établissements de forçage et de conditionnement des endives ;
- établissements de production de grains et graines de semences ;
- horticulture, maraîchage, pépinières et arboriculture.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime de prévoyance dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d'exploitations ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans le département du Nord.

Article 2 | Gestion du régime de prévoyance

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance défini dans le présent accord et la mutualisation entre les salariés et les employeurs, les organisations signataires conviennent de recommander Agri Prévoyance (21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris).

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention conclue entre les organismes assureurs et les partenaires sociaux signataires.

Article 3 | Assurés et bénéficiaires du régime

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017. Sont donc exclus :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP.

Pour les garanties où les ayants droit sont visés, ces derniers sont définis ainsi :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de corps.

Cocontractant d'un Pacs : par cocontractant d'un Pacs, il faut entendre la personne ayant conclu un Pacte civil de solidarité avec le (la) salarié(e).

Concubin : par concubin, il faut entendre la personne vivant en concubinage selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le (la) salarié(e) depuis au moins deux ans, sous réserve que le (la) salarié(e) soit libre 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 ou adopté.

Enfant à charge : par enfant à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16^e anniversaire ;
- les enfants dont la qualité d'ayant droit du salarié aura été reconnue par le régime de base obligatoire.

Dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgé de moins de 18 ans quelle que soit leur situation ;
- être âgé de moins de 26 ans et être étudiant, apprenti, demandeur d'emploi inscrit à France Travail et non indemnisé à ce titre ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 4 | Garanties

Les salariés non-cadres bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites ci-après :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'invalidité d'une part ou d'incapacité permanente d'origine professionnelle au moins égale aux 2/3 d'autre part, reconnues par le régime de base obligatoire ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Article 4.1 | Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient en améliorant les conditions d'indemnisation prévue par la loi dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 7^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	7 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	7 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	7 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	7 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	7 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	7 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	7 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

(Voir page suivante.)

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 4.2 | Garanties du régime de prévoyance

Les salariés non-cadres bénéficient d'un régime de prévoyance qui assure les prestations suivantes, dans les conditions décrites ci-après :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de sécurité sociale, en cas d'incapacité temporaire de travail résultant d'une maladie ou d'un accident d'origine privée ou professionnelle ;
- une pension d'invalidité complémentaire en cas d'incapacité permanente de travail reconnue par le régime de base de sécurité sociale (invalidité ou incapacité permanente d'origine professionnelle) ;
- une garantie décès comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

Article 4.2.1 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- 90 % du salaire de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 90 jours ;
- puis 75 % du salaire de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée lorsque le salarié dispose à la date de l'arrêt de travail d'une ancienneté d'au moins 3 mois dans le contrat de travail.

En cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, l'indemnité journalière complémentaire est versée sans condition d'ancienneté.

2. Délai de franchise

■ Salariés justifiant d'une ancienneté inférieure à 3 mois :

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

■ Salariés justifiant d'une ancienneté au moins égale à 3 mois et inférieure à 1 an :

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 6 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

■ Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté :

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 4.1 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié une indemnisation nette supérieure à sa rémunération nette d'activité.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées sur décision des organismes assureurs recommandés.

4. Maintien des prestations

Lorsque la rupture du contrat de travail ou la résiliation du contrat d'assurance intervient avant la fin de la période d'indemnisation, le paiement des indemnités journalières complémentaires est maintenu tant que le régime de base obligatoire indemniserait le salarié.

Article 4.2.2 | *Garantie incapacité permanente (invalidité)*

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 au moins égale aux 2/3, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de base obligatoire précité.

La pension d'invalidité complémentaire est servie mensuellement à terme échu et est égale à :

- 75 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 2 et 3 ou pour les bénéficiaires d'une rente accident du travail pour une incapacité au moins égale aux 2/3 ;
- 55 % du salaire brut sous déduction de la pension d'invalidité servie au titre du régime de base obligatoire pour les invalides de catégorie 1.

1. Ancienneté

Le droit à la pension d'invalidité complémentaire est ouvert aux salariés :

- sans condition d'ancienneté en cas d'incapacité permanente d'origine professionnelle ;
- justifiant d'une ancienneté de trois mois dans le contrat de travail en cas d'incapacité permanente d'origine privée.

2. Salaire de référence pour le calcul de la pension d'invalidité et revalorisation

Le salaire brut pris en compte pour le calcul de la pension 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 ou du salaire moyen mensuel calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise adhérente et le cas échéant, au revenu de remplace-

ment versé et déclaré par l'entreprise adhérente, 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.

Les pensions d'invalidité complémentaires sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

Article 4.2.3 | Garantie décès

Il est prévu, en cas de décès, une garantie comprenant le versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques, selon les démarches administratives prévues aux conditions générales et/ou la notice d'information délivrées par l'organisme assureur recommandé.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

1. Le capital décès

En cas de décès du salarié, un capital décès d'un montant égal à 100 % de son salaire annuel brut, majoré de 25 % par enfant à charge, est versé par l'organisme assureur à la demande du ou des bénéficiaire(s).

Le capital est versé 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.

Le cocontractant d'un Pacs ou le concubin tels que définis dans le présent accord est assimilé au conjoint non séparé de corps.

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 ;
- aux héritiers.

Le salaire annuel brut retenu, pour calculer le montant du capital décès, est celui qui correspond au salaire brut des quatre derniers trimestres civils précédant le décès, ou le cas échéant, au revenu de remplacement versé et déclaré par l'entreprise adhérente, 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 cas de décès avant 12 mois d'ancienneté le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

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 peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée en une seule fois, hors majorations familiales. Le paiement anticipé met fin au paiement du capital décès.

La garantie décès couvre tous les risques de décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- d'un fait du participant, s'il est intentionnel ou frauduleux, étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont garantis.

2. La rente annuelle d'éducation

En cas de décès du salarié, chaque enfant à charge au moment du décès perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- 3 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % du plafond annuel de sécurité sociale s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Les rentes d'éducation sont revalorisées sur décision de l'organisme assureur recommandé.

3. L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité, 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.

Article 5 | Les cotisations

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés non-cadres sur la base des rémunérations brutes limitées à huit fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale, servant au calcul de l'assiette des cotisations d'assurances sociales.

2. Taux de cotisations et répartitions :

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations est de :

Taux global : 2,31 % à compter du 1^{er} janvier 2025.

Détail des cotisations par garantie et répartition employeur/salarié

Garanties	Total	Employeur	Salarié
Décès	0,36 %	0,22 %	0,14 %
Incapacité temporaire : Mensualisation ^[1]	0,46 %	0,46 %	–
Complément et relais mensualisation	0,54 %	–	0,54 %
Assurance charges sociales patronales	0,16 %	0,16 %	–
Incapacité permanente	0,79 %	0,54 %	0,25 %
Total	2,31 %	1,38 %	0,93 %
[1] L'obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur résultant de la mensualisation est intégralement prise en charge par l'employeur.			

Les taux de cotisations sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2027 sous réserve de stabilité de l'environnement réglementaire et législative.

3. Collecte

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte d'Agri Prévoyance selon les modalités définies avec la MSA.

4. Suspension du contrat de travail

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

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par la MSA. Dans cette situation, l'employeur et le salarié sont exonérés du versement des cotisations pour tout mois civil complet d'absence donnant lieu au service par l'Institution de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'employeur et le salarié pendant toute la période suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article 5 « Les cotisations » de l'accord précité.

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

Article 6 | *Organisme recommandé*

1. Recommandation

Pour assurer et gérer le régime de prévoyance, les organisations signataires conviennent de recommander Agri Prévoyance, institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, régie par le code rural et de la pêche maritime.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord doivent appliquer les dispositions du régime de prévoyance, bénéficier des actions de solidarité et participer ainsi à une meilleure mutualisation. Pour ce faire, elles ont la faculté de s'assurer, dans le cadre du régime, auprès de l'organisme recommandé afin de satisfaire à leurs obligations conventionnelles ou auprès de l'organisme de leur choix.

L'organisme recommandé ne peut refuser l'adhésion d'une entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Il est tenu d'appliquer le tarif unique dans les conditions et modalités fixées à l'article 5 « Les cotisations » en offrant les garanties fixées dans le présent accord.

2. Actions de solidarité en faveur des ressortissants du régime

Les salariés en difficulté sociale, professionnelle ou matérielle peuvent bénéficier des prestations présentant un degré élevé de solidarité, notamment au titre des droits non contributifs.

Les salariés peuvent bénéficier de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé.

Pour compléter ce dispositif la commission paritaire de suivi décidera, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale, de prévention.

Les organisations syndicales salariales et patronales s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière et notamment en termes de financement.

3. Réexamen du régime et du choix de l'organisme recommandé

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix de l'organisme assureur sont réexaminés par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Au plus tard, le réexamen de la recommandation auprès d'Agri Prévoyance interviendra au moins un an avant l'expiration des 5 ans.

En cas de non reconduction de la recommandation, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront à être servies par l'organisme assureur auprès duquel l'entreprise a adhéré à un niveau égal à celui de la dernière prestation versée.

De plus conformément à l'article L. 912-3 du code la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations des prestations en cours de service et du traitement de référence servant au calcul du capital décès.

Article 7 | Convention d'assurance et de gestion et suivi du régime

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord font l'objet d'une convention d'assurance et de gestion et un protocole technique et financier entre l'organisme assureur recommandé et les partenaires sociaux, qui définissent notamment :

- la constitution d'une commission paritaire de suivi ;
- les réunions et le rôle de la commission paritaire de suivi ;
- la réalisation d'un bilan annuel sur les cotisations perçues, les frais de gestion, les prestations versées, les revalorisations instituées, les provisions constituées ;
- la transmission de données statistiques sur les entreprises et les salariés couverts.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Durée et révision :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une révision dans les conditions suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, celui-ci pourra être révisé par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

À l'issue de ce cycle, par :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche.

La révision s'opère sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

Dénonciation :

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 6 mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent accord.

Article 9 | Formalités administratives

Le présent accord sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 10 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois (ou trimestre) suivant la publication de l'arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2025.

Article 11 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Sars-et-Rosières, le 10 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord collectif

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

(Aisne)

(17 juin 2009)

(Étendu par arrêté du 4 février 2010,

Journal officiel du 13 février 2010)

Avenant n° 5 du 5 septembre 2024

NOR : AGRS2597018M

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

FDSEA de la Somme ;

FDCUMA de la Somme ;

FDSEA de l'Oise ;

FDCUMA de l'Oise ;

Union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

FDCUMA de l'Aisne ;

Fédération des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Aisne ;

Syndicat des exploitants de cultures spécialisées de l'Aisne ;

Entrepreneurs des territoires de Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA CFDT des Hauts-de-France ;

Syndicat CFTC agriculture de Picardie ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 17 juin 2009, en fonction des dispositions prévues par « l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ».

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Modification des articles de l'accord de prévoyance du 17 juin 2009

L'article 2 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2 | Salariés bénéficiaires

Les dispositions de l'accord collectif de prévoyance interprofessionnel du 17 juin 2009 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 sans condition d'ancienneté et relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

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.

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 Amiens, le 5 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord départemental

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS NON-CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES (Allier) (3 septembre 2009)

Avenant n° 7 du 4 septembre 2024

NOR : AGRS2597024M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Allier ;
Fédération départementale des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;
Fédération départementale des CUMA de l'Allier,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC agriculture ;
SGA CFDT de l'Allier,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de se mettre en conformité avec la réglementation (remplacement des références à la CMU-C et à l'ACS par la CSS et suppression de la référence à la sécurité sociale des étudiants) et avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 sur les catégories objectives dans les contrats collectifs d'assurance santé, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord départemental du 3 septembre 2009 et ses avenants n° 1 à 6 (l'avenant n° 5 abrogeant et remplaçant en totalité les termes de l'accord départemental du 3 septembre 2009).

En conséquence les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord précité.

Article 1^{er}

La première ligne du quatrième alinéa de l'article 1^{er} « Révision totale de l'accord départemental du 3 septembre 2009 », tel que libellé à l'avenant n° 5 audit accord, est modifié comme suit :

« Le présent accord s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017... »

Article 2

Le texte de l'article 4.1 « Salariés bénéficiaire de l'accord départemental du 3 septembre 2009 », tel que libellé à l'avenant n° 6 audit accord, est abrogé et remplacé par le texte suivant :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, relevant du champ d'application dudit accord.

En sont exclus :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et les personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant du régime complémentaire santé défini dans ladite convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et ceux dont la durée effective de travail prévue par leur contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif "versement santé" tel que défini à l'article 4.7 de l'accord départemental du 3 septembre 2009.

Toutefois :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint que celui du présent accord ;
 - l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole,
- pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé aux ayants droit du salarié. »

Article 3

Le quatrième cas de dispense d'adhésion prévu à l'article 4.2 « Cas de dispenses d'adhésion du dispositif frais de santé », de l'accord départemental du 3 septembre 2009, tel que libellé à l'avenant n° 5 audit accord, est remplacé comme suit :

- « – les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture. »

Article 4

La définition des enfants à charge figurant à l'article 4.4 « Offres à adhésion individuelle et facultative de l'accord départemental du 3 septembre 2009 », tel que libellé à l'avenant n° 5 audit accord, est abrogée et modifiée comme suit :

- « – les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
- âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du salarié, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;

- âgés de moins de 26 ans, justifiant par tout moyen probant :
 - de la poursuite de leurs études (certificat de scolarité ou carte d'étudiant en cours de validité) ;
 - se trouver sous contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail (copie du contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé) et ne pas bénéficier d'une couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - être à la recherche d'un premier emploi à l'issue de ses études ou de son contrat d'apprentissage, d'alternance ou aide, inscrit à France Travail et ne pas être indemnisés ;
- quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ; »

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

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de l'accord départemental du 3 septembre 2009. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, les partenaires sociaux ayant tenu compte lors de la définition des garanties de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 6 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2025.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de la DDETSPP de l'Allier.

Fait à Yseure, le 4 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord régional

RÉGIME D'ASSURANCE SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ POUR LES SALARIÉS NON CADRES DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Nord – Pas-de-Calais) (2 juillet 2009)

(Étendu par arrêté du 13 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

Avenant n° 7 du 8 octobre 2024

NOR : AGRS2597015M

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

Entrepreneurs des territoires du Nord – Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT HDF ;

Fédération CFTC Agri ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de se mettre en conformité avec la réglementation (remplacement des références à la CMU-C et à l'ACS par la CSS et suppression de la référence à la sécurité sociale des étudiants) et avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 sur les catégories objectives dans les contrats collectifs d'assurance santé, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord régional du 2 juillet 2009 et ses avenants n° 1 du 21 septembre 2012, n° 2 du 30 juin 2014, n° 3 du 7 septembre 2016 (avenant abrogeant et remplaçant en totalité les termes de l'accord régional du 2 juillet 2009), n° 4 du 1^{er} octobre 2018, n° 5 du 25 octobre 2019, n° 6 du 14 décembre 2023.

Ainsi, les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord précité.

Article 1^{er}

Le texte de l'article 1^{er} « Champ d'application » est annulé et remplacé comme suit :

« Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, des entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord – Pas-de-Calais, affiliés au régime agricole de protection sociale.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire santé dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d'exploitation ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans l'une des circonscriptions administratives ci-dessus visées.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables que celles du présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès ;
- de financement minimum de l'employeur. »

Article 2

Le texte de l'article 4.1 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent dès le premier jour d'embauche à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, relevant du champ d'application du présent accord, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de trois mois.

En sont exclus :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et les personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant du régime complémentaire santé défini dans ladite convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

En outre, les salariés pourront étendre facultativement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, à leurs ayants droit. »

Article 3

Le texte de l'article 4.2 « Définition des ayants droit » est annulé et remplacé comme suit :

« Les définitions des ayants droit ci-dessous sont applicables :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;

- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 28 ans, justifiant par tout moyen probant :
 - de la poursuite de leurs études (certificat de scolarité ou carte d'étudiant en cours de validité) ;
 - se trouver sous contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail (copie du contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé) et ne pas bénéficier d'une couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - être à la recherche d'un premier emploi à l'issue de ses études ou de son contrat d'apprentissage, d'alternance ou aide, inscrit à France Travail et ne pas être indemnisés ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge du bénéficiaire au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur. »

Article 4

Le texte de l'article 4.3 « Cas de dispense d'affiliation au dispositif frais de santé » est annulé et remplacé comme suit :

« Les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous, ont la possibilité de se dispenser, à leur initiative, de leur obligation d'affiliation prévue par le régime en application des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

1° Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

2° Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3° Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 (complémentaire santé collective et obligatoire [y compris étrangère]) ;

b) Dispositif de garanties prévu 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 ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (mutuelles des agents de l'État ou des collectivités territoriales) ;

c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats d'assurance de groupe dits "Madelin") ;

d) Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

En outre, peuvent demander une dispense d'affiliation, au titre du régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

1° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

2° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

3° 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 justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 5

Le texte de l'article 4.7 « Dispositif versement santé » est annulé et remplacé comme suit :

« Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et employeurs signataires du présent avenant décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, tous les deux, d'une durée inférieure ou égale à trois mois, dans les conditions définies ci-après.

■ Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur.

■ Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

■ Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur l'attestation de l'organisme assureur.

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la complémentaire santé solidaire (CSS), prévue par l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ; ou
- une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

■ Modalités :

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable dans ce délai, ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

■ Calcul du versement santé :

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel maximum équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures mensuelles pour les salariés à temps partiel (base 151,67 en 2017).

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, les partenaires sociaux ayant tenu compte lors de la définition des garanties de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 7 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2025.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord du 2 juillet 2009.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 8 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord interprofessionnel

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES (Sarthe)

(14 décembre 2010)

(Étendu par arrêté du 7 mars 2013,
Journal officiel du 19 mars 2013)

Avenant n° 7 du 15 novembre 2023

NOR : AGRS2597027M

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA, section maraîchère ;

Union des coopératives d'utilisation de matériel agricole des Pays de la Loire, section de la Sarthe ;

Fédération nationale des producteurs horticulture et pépinières de l'Anjou et du Maine (FNPHP de l'Anjou et du Maine) ;

Entrepreneurs des territoires de la Sarthe,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union syndicale CGT de l'agroalimentaire et des forêts de la Sarthe ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Sarthe ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, les organisations syndicales salariales et patronales, représentatives au plan départemental, décident de scinder la garantie incapacité temporaire de travail actuelle en deux parties afin d'introduire en première partie une garantie maintien de salaire conforme aux obligations liées à la mensualisation et distincte de la garantie incapacité temporaire de travail, suivie en seconde partie par une prestation de prévoyance proprement dite au titre de la garantie incapacité temporaire de travail et intervenant, le cas échéant, en complément et en relais de la garantie maintien de salaire précitée.

En outre, cet avenant permettra également d'entériner les évolutions réglementaires effectives depuis le 1^{er} janvier 2022, notamment sur le maintien des garanties prévoyance en cas d'activité partielle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour mettre en conformité, selon les dispositions qui seront prévues par l'accord national du 10 juin 2008, le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Définition des garanties

L'article 2 « Définition des garanties » est annulé et remplacé comme suit :

« Article 2 | Définition des garanties

Article 2.1 | Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

(Voir page suivante.)

Ancienneté	Indemnisation par période de 12 mois			
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours
[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.				

(Voir page suivante.)

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Article 2.2 | Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tout salarié non-cadres bénéficie d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

En cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle :

- 90 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, sous déduction des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, pendant 135 jours ;
- 25 % du salaire brut de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale) et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité, en complément des indemnités journalières légales du régime de base de sécurité sociale, au-delà de cette période.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1. Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle sans condition d'ancienneté.

2. Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 2.1 du présent accord, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3. Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

Article 2.3 | Garantie en cas d'incapacité permanente de travail

Les salariés bénéficient également :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 2/3 ;
- en cas d'invalidité de toutes origines en catégories 1, 2 et 3,

d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 25 % du 12^e des salaires bruts et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations des 12 derniers mois civils qui précèdent l'arrêt de travail la date de mise en invalidité ou du salaire moyen mensuel calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente débute dès le versement de la rente invalidité, incapacité permanente, par la Mutualité sociale agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une rente invalidité incapacité permanente de la Mutualité sociale agricole et est suspendue si la Mutualité sociale agricole suspend le versement de sa propre rente.

Article 2.4 | Garantie décès

1. Capital décès

En cas de décès d'un salarié, dès l'embauche, il est versé, à la demande du ou des bénéficiaires, un capital décès égal à 100 % du salaire annuel brut total et le cas échéant, du le revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité retenus pour le calcul des cotisations pendant les 12 derniers mois précédant le décès, majoré de 25 % par enfant à charge.

En cas de décès avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12 mois.

Le capital est versé en priorité :

- au conjoint survivant ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, à moins que l'assuré n'ait fixé et notifié à l'organisme assureur une répartition entre son conjoint et ses descen-

dants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un Pacs ou à défaut au concubin à moins de 50 % du capital) ;

- en l'absence de conjoint ou cocontractant d'un Pacs ou à défaut du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, survivant, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant ;
- à défaut, aux héritiers du participant.

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales (enfant à charge), chacune de ces majorations est versée directement à la personne au titre de laquelle elle est accordée ou à son représentant légal.

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^e catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66 %, constatée par le régime de base de la sécurité sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base et ses majorations peuvent lui être versés par anticipation, sur sa demande, selon les modalités définies dans la convention de gestion avec l'organisme assureur du régime.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

2. Rente annuelle d'éducation

En cas de décès (quelle qu'en soit l'origine) d'un salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, il est versé pour chaque enfant à charge une rente annuelle d'éducation établie selon les modalités définies dans la convention de référencement avec l'organisme assureur :

- 3 % du PASS^[1] par enfant de 0 à 10 ans révolus ;
- 4,5 % du PASS par enfant de 11 à 17 ans révolus ;
- 6 % du PASS par enfant de 18 à 26 ans révolus si poursuite d'études.

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

[1] Plafond annuel de la sécurité sociale.

3. Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou, à défaut, du concubin justifiant de 2 ans de vie commune ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié à condition qu'il ait supporté lui-même les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur à la date du décès.

4. Définition des ayants droit

Il faut entendre par ayants droit :

- le conjoint : personne liée au bénéficiaire par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le bénéficiaire un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

- le concubin : personne vivant avec le bénéficiaire en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du bénéficiaire, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans quelle que soit leur situation ;
 - âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études et inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la complémentaire santé solidaire ;
 - âgés de moins de 26 ans, se trouvant sous contrat d'apprentissage ou aidé aux conditions prévues par le code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé – AAH – (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du bénéficiaire nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du bénéficiaire à condition d'être à charge du participant au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur. »

Article 2 | Cotisations

La définition du salaire de référence de l'article 4.1 est modifiée comme suit :

« Article 4 | Cotisations

Article 4.1 | Assiette et répartition

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés (et le cas échéant, du revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité) 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). »

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | 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 au Mans, le 15 novembre 2023.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Accord départemental

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

(Picardie et Aisne)

(17 juin 2009)

(Étendu par arrêté du 4 février 2010,

Journal officiel du 13 février 2010)

Avenant n° 9 du 5 septembre 2024

NOR : AGRS2597019M

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

FDSEA de l'Oise, la FDSEA de la Somme et l'Union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Entrepreneurs des territoires de Picardie ;

FDCUMA de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;

Fédération des propriétaires forestiers et sylviculteurs de l'Aisne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT Hauts-de-France ;

Syndicat CFTC Agriculture des Hauts-de-France ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de se mettre en conformité avec la réglementation (remplacement des références à la CMU-C et à l'ACS par la CSS et suppression de la référence à la sécurité sociale des étudiants) et avec les dispositions du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 sur les catégories objectives dans les contrats collectifs d'assurance santé, les partenaires sociaux ont décidé de modifier le régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord régional du 17 juin 2009 et ses avenants n° 1 du 4 avril 2013, n° 2 du 13 juin 2014, n° 3 du 16 octobre 2015, n° 4 du 30 août 2016 (avenant abrogeant et remplaçant en totalité les termes de l'accord régional du 17 juin 2009), n° 5 du 5 octobre 2018, n° 6 du 9 octobre 2019, n° 7 du 9 novembre 2020 et n° 8 du 7 septembre 2023.

Ainsi, les modifications suivantes sont apportées au régime d'assurance complémentaire santé instauré par l'accord précité.

Article 1^{er}

Le texte de l'article 1^{er} « Champ d'application » est annulé et remplacé comme suit :

« Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, des exploitations agricoles et activités connexes de la région Picardie, affiliées au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture-élevage de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;
- cultures spécialisées de l'Aisne ;
- entrepreneurs des territoires de Picardie ;
- coopératives d'utilisation du matériel agricole de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme ;
- propriétaires forestiers et sylviculteurs de l'Aisne.

Dans le champ d'application du présent accord, une entreprise relève du régime d'assurance complémentaire santé dès lors que son siège, défini par rapport aux bâtiments d'exploitation ou au siège social déclaré dans les statuts est situé dans l'une des circonscriptions administratives ci-dessus visées.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables que celles du présent accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé ci-après ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès ;
- de financement minimum de l'employeur. »

Article 2

Le texte de l'article 4.1 « Salariés bénéficiaires » est annulé et remplacé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent dès le premier jour d'embauche à l'ensemble du personnel ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, relevant du champ d'application du présent accord, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de trois mois.

En sont exclus :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 définis à l'accord national Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et les personnels ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 bénéficiant du régime complémentaire santé défini dans ladite convention ;
- les catégories particulières de salariés (VRP par exemple) ressortissant d'autres dispositions conventionnelles.

En outre, les salariés pourront étendre facultativement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, à leurs ayants droit. »

Article 3

Le texte de l'article 4.2 « Définition des ayants droit » est annulé et remplacé comme suit :

« Les définitions des ayants droit ci-dessous sont applicables :

- le conjoint : personne liée au salarié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le cocontractant d'un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;

- les enfants à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
 - âgés de moins de 21 ans et bénéficiant du dispositif social de base du bénéficiaire, de son conjoint, partenaire pacsé ou concubin ;
 - âgés de moins de 28 ans, justifiant par tout moyen probant :
 - de la poursuite de leurs études (certificat de scolarité ou carte d'étudiant en cours de validité) ;
 - se trouver sous contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le code du travail (copie du contrat d'apprentissage, d'alternance ou aidé) et ne pas bénéficier d'une couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité ;
 - être à la recherche d'un premier emploi à l'issue de ses études ou de son contrat d'apprentissage, d'alternance ou aide, inscrit à France Travail et ne pas être indemnisés ;
 - quel que soit leur âge, s'ils sont atteints d'une infirmité telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et perçoivent l'allocation pour adulte handicapé (AAH) (art. L. 821-1 du code de la sécurité sociale). Les handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'allocation précitée mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme étant à charge ;
- les enfants du salarié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès ;
- les ascendants à charge : les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge du bénéficiaire au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur. »

Article 4

Le texte de l'article 4.3 « Cas de dispense d'affiliation au dispositif frais de santé » est annulé et remplacé comme suit :

« Les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous, ont la possibilité de se dispenser, à leur initiative, de leur obligation d'affiliation prévue par le régime en application des articles L. 911-7 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale :

1° Les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;

2° Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche. La dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

3° Les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire de l'un ou l'autre des dispositifs suivants :

a) Dispositif de garanties remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 (complémentaire santé collective et obligatoire [y compris étrangère]) ;

b) Dispositif de garanties prévu 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 ou par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents (mutuelles des agents de l'État ou des collectivités territoriales) ;

c) Contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (contrats d'assurance de groupe dits "Madelin") ;

d) Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

e) Régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières.

En outre, peuvent demander une dispense d'affiliation, au titre du régime, les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

1° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

2° Salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée supérieure à trois mois et inférieure à douze mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

3° 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 justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise :

Pour les couples travaillant dans la même entreprise, un seul des membres du couple peut être affilié en propre, son conjoint pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non renouvellement annuel des justificatifs ou à sa demande ; il doit alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Dans les cas d'exclusion ou de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 5

Le texte de l'article 4.7 « Dispositif versement » santé est annulé et remplacé comme suit :

« Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les organisations syndicales de salariés et employeurs signataires du présent avenant décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, tous les deux, d'une durée inférieure ou égale à trois mois, dans les conditions définies ci-après.

■ Objet :

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à 3 mois. Ces salariés ne seront donc pas affiliés au contrat collectif souscrit par leur employeur.

■ Bénéficiaires :

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, d'une durée inférieure ou égale à trois mois.

■ Conditions :

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur l'attestation de l'organisme assureur.

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la complémentaire santé solidaire (CSS), prévue par l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ; ou

- une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d’une collectivité publique.

■ **Modalités :**

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l’employeur :

- de l’existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l’employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l’employeur l’attestation de l’adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d’attestation d’adhésion, le salarié doit remettre à l’employeur une copie de l’attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s’engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l’attestation de l’assureur de l’adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d’un contrat responsable dans ce délai, ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

■ **Calcul du versement santé :**

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l’employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l’aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel maximum équivalant à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l’article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d’heures mensuelles pour les salariés à temps partiel (base 151,67 en 2017).

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l’assiette CSG-CRDS. »

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l’ensemble des entreprises relevant de la branche des exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l’ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme, les partenaires sociaux ayant tenu compte lors de la définition des garanties de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 7 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2025.

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant à l’accord du 17 juin 2009.

Fait à Amiens, le 5 septembre 2024.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250020-000125

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
