

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/26 DU 19 JUILLET 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social.....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	65

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/26

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurance (inspection) : accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014.....	4
Assurances (sociétés) : accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014.....	7
Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) : accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014	10
Assurances (sociétés [producteurs salariés]) : accord du 17 mars 2014 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2014.....	12
Ateliers et chantiers d'insertion : avenant n° 15 du 18 février 2014 relatif à la prévoyance	14
Automobile (services) : accord du 10 avril 2014 relatif au droit à capital de fin de carrière	16
Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 18 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2014.....	18
Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 18 avril 2014 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} mai 2014.....	20
Bâtiment (Centre [ETAM]) : accord du 18 avril 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2014	22
Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe [ETAM]) : accord du 21 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2014.....	24
Bâtiment et travaux publics (Guadeloupe et dépendances [ouvriers]) : accord du 21 mai 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1^{er} avril 2014	26
Carrières et matériaux (industries [Bourgogne et Franche-Comté, ouvriers, ETAM]) : accord du 14 avril 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2014.....	28
Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 3 du 12 mars 2014 relatif aux classifications	32
Carrières et matériaux (industries [cadres]) : avenant n° 43 du 12 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2014	35
Céramiques (industries) : accord du 1^{er} avril 2014 relatif au financement des CFA pour l'année 2014.....	38
Céramiques (industries) : accord du 1^{er} avril 2014 relatif au financement des CFA pour l'année 2014.....	39

Chaînes thématiques : accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mai 2014	41
Cordonnerie : avenant du 17 mars 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014.....	43
Métallurgie (Doubs) : avenant du 23 avril 2014 relatif à l'indemnité de restauration.....	45
Papiers-cartons (production et transformation [OEDTAM, ingénieurs et cadres]) : avenant n° 7 du 6 février 2014 relatif aux salaires minima pour l'année 2014	47
Pharmaceutique (industrie) : accord du 9 avril 2014 relatif au règlement du comité de suivi du régime de retraite (ARRCO).....	50
Sport : avenant n° 87 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel.....	53
Sport : avenant n° 88 du 15 mai 2014 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2014.....	59
Sport : avenant n° 89 du 15 mai 2014 relatif au contrat de travail à temps partiel.....	60

Brochure n° 3267

Convention collective nationale
IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE

ACCORD DU 17 MARS 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450765M

IDCC : 1679

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

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

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2014, conformément au tableau joint au présent accord.

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

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

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

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

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

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

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FBA CFDT.

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
5	30 620
6	40 400
7	56 370

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 17 MARS 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450764M
IDCC : 1672

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;
Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;
Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1. Dans le cadre de l'article 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2014, conformément au tableau joint au présent accord.
2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.
Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.
3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.
2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

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

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FBA CFDT.

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2014

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	17 870
2	18 990
3	21 810
4	25 860
5	30 560
6	40 400
7	54 910

Convention collective nationale
IDCC : 438. – ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(13 novembre 1967)

ACCORD DU 17 MARS 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450762M
IDCC : 438

Vu l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

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

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1. La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 est portée à 19 600 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

La rémunération minimale annuelle fixée au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FBA CFDT.

Convention collective nationale
IDCC : 653. – PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
(27 mars 1972)

ACCORD DU 17 MARS 2014
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450763M
IDCC : 653

Vu l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

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

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1. La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 est portée à 17 870 € à compter du 1^{er} janvier 2014.

2. Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

La rémunération minimale annuelle fixée au 1 de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFSA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FBA CFDT.

Brochure n° 3379

Convention collective nationale

IDCC : 3016. – ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION

AVENANT N° 15 DU 18 FÉVRIER 2014

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450766M

IDCC : 3016

Entre,

Le SYNESI,

D'une part, et

Le PSTE CFDT ;

La FPSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Champ d'application

L'ensemble des accords collectifs conclus par le SYNESI et les organisations syndicales de salariés s'appliquent, sauf disposition contraire, dans le cadre d'un champ d'application délimité comme suit :

« Il régit les rapports et s'applique à l'ensemble des employeurs et salariés de droit privé, cadres et non-cadres, titulaires d'un contrat de travail et quelles que soient la nature et la durée de ce contrat, des ateliers et chantiers d'insertion conventionnés par l'Etat au titre de l'article L. 5132-15 du code du travail.

Le champ conventionnel couvre l'ensemble du territoire national, y compris les DOM. »

II. – Objet de la discussion

1. Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 17 juin 2010, réunis en commission paritaire nationale de prévoyance, pour tenir compte de l'avis d'exclusion faisant l'objet de l'arrêté du 31 octobre 2012 ont intégralement supprimé et remplacé le dernier paragraphe de l'article 3.2 par le texte suivant :

« 2. La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement. »

III. – Dépôt. – Durée. – Date d'application et extension

1. Dépôt

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, par la partie signataire la plus diligente auprès de la direction générale du travail.

2. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

3. Date d'entrée en application

Le présent avenant entrera en application au premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant extension de ses dispositions.

4. Extension

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé des affaires sociales et de la santé et auprès du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 18 février 2014.

(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 motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

ACCORD DU 10 AVRIL 2014

RELATIF AU DROIT À CAPITAL DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1450750M

IDCC : 1090

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009 convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012 et le 27 mars 2013,

les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2014 et au plus tard le 30 juin 2015.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation aux articles 17.1 *a* et 17 *bis* du RPO :

1. Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur.

2. Etre âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite.

3. Totaliser au moins 18 ans d'ancienneté dans la profession au terme du préavis, dont au moins 1 année continue dans l'entreprise avant le terme du préavis.

4. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17.3 du RPO.

5. Faire liquider ses retraites complémentaires ARRCO et, le cas échéant, AGIRC.

Article 2

Montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17.2 du RPO « Calcul de l'ancienneté dans la profession », de l'article 17.3 « Montant du capital de fin de carrière » et de l'article 20 « Salariés ayant travaillé à temps partiel » sont applicables aux salariés visés à l'article 1^{er}.

Article 3

Application

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'OAD de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'OAD, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 4

Extension

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail. Les versements mis à la charge de l'OAD par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Suresnes, le 10 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
PP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FTM CGT.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

**IDCC : 1596. – Ouvriers
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

ACCORD DU 18 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2014
(CENTRE)

NOR : ASET1450746M

IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour les ouvriers du bâtiment en région Centre à compter du 1^{er} mai 2014.

Grille des salaires au 1^{er} mai 2014

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

– la partie fixe (PF) à 658 € ;

– la partie variable (PV) à 4,75 €.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal (pour 35 heures hebdomaires)	SALAIRE horaire minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150 (*)	1 445,42	9,53
– position 2	170	1 466,00	9,67
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 537,00	10,13
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 656,00	10,92
– position 2	230	1 751,00	11,54
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 846,00	12,17
– position 2	270	1 941,00	12,80
(*) Le coefficient 150 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.			

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre).

Fait à Orléans, le 18 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

**IDCC : 1596. – Ouvriers
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

ACCORD DU 18 AVRIL 2014
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} MAI 2014
(CENTRE)

NOR : ASET1450747M

IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment en région Centre à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 2

L'indemnité de repas est fixée à 9 €.

Article 3

Indemnités de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
1A (0 à 3 km)	0
1B (3 à 10 km)	3,44
2 (10 à 20 km)	7,23
3 (20 à 30 km)	10,68
4 (30 à 40 km)	6,02
5 (40 à 50 km)	7,51

Article 4

Indemnités de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET
1A (0 à 3 km)	0
1B (3 à 10 km)	2,39
2 (10 à 20 km)	3,91
3 (20 à 30 km)	4,80
4 (30 à 40 km)	14,79
5 (40 à 50 km)	18,94

Article 5

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre).

Fait à Orléans, le 18 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 18 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2014
(CENTRE)

NOR : ASET1450745M
IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Centre ;

La FFB Centre ;

La FFIE DR Centre,

D'une part, et

La SF FO Centre ;

L'UR CFE-CGC Centre ;

L'UR CFDT Centre ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC Centre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre est fixé comme suit à compter du 1^{er} mai 2014.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 478
B	1 560

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
C	1 677
D	1 786
E	1 979
F	2 271
G	2 490
H	2 706

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre).

Fait à Orléans, le 18 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
IDCC : 3144. – **ETAM**
(Guadeloupe)
(24 juillet 2008)

(Etendue par arrêté du 20 janvier 2014,
Journal officiel du 1^{er} février 2014)

ACCORD DU 21 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : ASET1450748M

IDCC : 3144

Après négociation, les organisations syndicales et les représentants de la FRBTPG se sont mis d'accord pour une revalorisation des salaires des ETAM à hauteur de 1 %.

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, la grille de rémunération de base pour les ETAM du bâtiment et des travaux publics de la Guadeloupe et dépendances est la suivante :

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	1 462,33
B	1 568,68
C	1 636,26
D	1 782,50
E	1 862,27
F	2 115,95
G	2 340,85
H	2 570,17

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au département de la Guadeloupe et ses dépendances pour le bâtiment et les travaux publics.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FRBTP Guadeloupe.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

UGT Guadeloupe ;

FTC CGT Guadeloupe ;

CTU.

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

**IDCC : 2328. – Ouvriers
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)**

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

ACCORD DU 21 MAI 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : ASET1450749M

IDCC : 2328

Suite à la commission paritaire du 21 mai 2014, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation des salaires des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1 %.

La nouvelle valeur du point est fixée à 9,50 €, et ce à compter du 1^{er} avril 2014.

Salaires minima des ouvriers au 1^{er} avril 2014

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE
OE1	157	9,50	1 491,50	9,83
OE2	162	9,50	1 539,00	10,15
OP1	172	9,50	1 634,00	10,77
OP2	182	9,50	1 729,00	11,40
CP1	202	9,50	1 919,00	12,65
CP2	217	9,50	2 061,50	13,59
MO	227	9,50	2 156,50	14,22
CE1	230	9,50	2 185,00	14,41
CE2	242	9,50	2 299,00	15,16

Suite à la commission paritaire du 21 mai 2014, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur une augmentation des primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe à hauteur de 1 %.

La nouvelle valeur du point est fixée à 9,50 €, et ce à compter du 1^{er} avril 2014.

Primes des ouvriers au 1^{er} avril 2014

Ancienneté	– de 3 à 6 ans : 3 % – de 6 à 9 ans : 4,5 % – de 9 à 15 ans : 7 % – de 15 à 20 ans : 8,5 % – de 20 ans et plus : 13 %
Hauteur	– de 12 à 24 m : 1,96 € par jour – au-dessus de 24 m : 3,05 € par jour Est également accordée au grutier dont le poste de travail est en cabine surélevée au-delà de 12 m
Marteau piqueur	0,27 € par heure d'utilisation, tel que prévu à la convention collective
Outillage	Maçon : 0,091 € par heure Charpentier : 0,091 € par heure Menuisier : 0,1 € par heure Carreleur : 0,079 € par heure Electricien : 0,079 € par heure Plombier : 0,132 € par heure
Panier	7,09 € par jour aux ouvriers sédentaires de l'entreprise qui seraient envoyés occasionnellement sur des chantiers à la demande de l'entreprise et qui, de ce fait, ne pourraient plus rentrer déjeuner chez eux. Cette prime est accordée lorsque la distance du déplacement est supérieure de 7 km du lieu de travail habituel
Profondeur	– de 1,50 m à 2 m : 1,12 € par jour – à partir de 2 m : 3,58 € par jour
Salissures (travaux insalubres)	2,81 € par jour Bénéficient également de cette prime de salissures, en plus des catégories prévues à la convention collective, les ouvriers qui travaillent au ponçage des bétons et aux graisseurs de coffrages métalliques
Indemnité de remboursement de frais de transport	50,36 € par mois à tous les ouvriers pour couvrir les frais de déplacement du domicile au lieu de travail ou d'embauche pour les entreprises qui considèrent que l'embauche journalière se fait au siège

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FRBTP Guadeloupe.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

UGT Guadeloupe ;

CTU ;

FTC CGT Guadeloupe.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 14 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2014
(BOURGOGNE ET FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1450742M
IDCC : 87, 135

Entre :

L'UNICEM Bourgogne et Franche-Comté,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 21 (Côte-d'Or), 25 (Doubs), 39 (Jura), 58 (Nièvre), 70 (Haute-Saône), 71 (Saône-et-Loire), 89 (Yonne) et 90 (Territoire de Belfort).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 453
	2	1 463
II	1	1 468
	2	1 488
	3	1 533
III	1	1 541
	2	1 565
	3	1 612
IV	1	1 620
	2	1 646
	3	1 706
V	1	1 711
	2	1 765
	3	1 886
VI	1	1 920
	2	1 994
	3	2 152
VII	1	2 196
	2	2 329
	3	2 536

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mai 2014.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dijon, le 14 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et entrant dans le champ du présent accord

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 : produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 3 DU 12 MARS 2014

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1450759M

IDCC : 87, 135, 211

PRÉAMBULE

A l'article 14 de l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, les parties signataires dudit accord s'étaient engagées à revaloriser périodiquement le montant forfaitaire de la prime de tutorat, versée exclusivement au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche ou d'un titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie (TPMCI).

Afin de favoriser ce dispositif, elles ont décidé de revaloriser le montant de cette prime.

Article 1^{er}

Le montant de la prime de tutorat fixé à l'article 14 de l'accord du 10 juillet 2008 est porté à 58 € brut par mois de tutorat à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les autres dispositions de l'article 14 précité restent inchangées.

Article 2

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014.

Le présent avenant a un caractère impératif. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.

Article 3

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 12 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNICEM ;

FIB.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

SICMA CFE-CGC BTP.

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collective des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

AVENANT N° 43 DU 12 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2014

NOR : ASET1450758M
IDCC : 211

Entre :

L'UNICEM,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

Le SICMA CFE-CGC BTP,

D'autre part,

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956 relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et de matériaux de construction et à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d’attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l’année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres sont, à compter du 1^{er} janvier 2014, les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR ANNUELLE
VIII	1	26 799
	2	34 029
	3	36 156
IX	1	40 409
	2	46 791
X	1	54 234
	2	59 552

Article 4

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Le présent avenant s’applique aux entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective du 6 décembre 1956 et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 6

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l’article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud’hommes.

Article 7

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l’organisme compétent. Elle devra également aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 8

En application de l’article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu’à l’issue du délai d’opposition de 15 jours qui court à compter de l’envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l’accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Paris, le 12 mars 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2014
RELATIF À LA DÉCISION DE LA CPNE CONCERNANT LE FINANCEMENT DES CFA
POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450767M
IDCC : 1558

Après avoir examiné dans son ensemble le projet de budget 2014 des CFA de la céramique tel qu'il sera présenté au conseil d'administration de l'OPCA 3+, en justification de la demande de transfert OPCA-CFA,

Compte tenu de la nécessité :

- de renforcer le potentiel d'apprentissage en céramique industrielle ;
- de continuer les actions de développement de l'apprentissage,

Tous éléments déjà largement discutés,

La commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques donne au directeur des CFA pour orientation impérative de continuer les actions d'investissement et de promotion de l'apprentissage au cours de l'année 2014.

Dans ce sens, les soussignés signataires, membres de la commission nationale paritaire de l'emploi des industries céramiques, donnent un avis favorable à l'affectation d'une somme de 450 000 € recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés aux CFA de la céramique. La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique, conformément à l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICF.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNTVC CGT ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT ;

SCAMIC CFE-CGC.

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2014
RELATIF AU FINANCEMENT DES CFA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450768M

IDCC : 1558

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de la céramique.

Conformément à l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

La commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries céramiques établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA sur le vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

Article 2

Suite à l'avis favorable rendu par la CPNE des industries céramiques en date du 1^{er} avril 2014, les signataires confirment leur souhait d'affecter une somme de 450 000 € recueillie au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 salariés aux CFA de la céramique.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur céramique.

Cela en vue de contribuer au fonctionnement des CFA des industries céramiques.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICF.

Syndicats de salariés :

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

FNTVC CGT ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT ;

SCAMIC CFE-CGC.

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

ACCORD DU 30 AVRIL 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2014

NOR : ASET1450756M

IDCC : 2411

Entre :

L'ACCES ;

L'union TLSP,

D'une part, et

La fédération Médias 2000 CFE-CGC ;

Le SNM CFDT ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1^{er} mai 2014. La grille des salaires s'établit donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

NIVEAU	RAPPEL DES MINIMA au 1 ^{er} mai 2013	AU 1 ^{ER} MAI 2014 (+ 1,2 %)
I	1 461,80	1 478,70
II	1 543,60	1 562,10
III	1 650,30	1 670,10
IV	1 971,20	1 994,90
V	2 578,90	2 609,90
VI	3 266,40	3 305,60

Article 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3015

Convention collective nationale
IDCC : 1561. – CORDONNERIE MULTISERVICE

AVENANT DU 17 MARS 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450744M
IDCC : 1561

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant constatent une forte dégradation de la conjoncture économique du pays. La branche de la cordonnerie n'échappe pas à cette règle et la situation de nombre d'entreprises s'avère préoccupante.

Malgré ce contexte négatif, les organisations professionnelles et syndicales souhaitent démontrer leur volonté commune d'augmenter l'ensemble des salaires minima conventionnels.

La nouvelle grille des salaires présentée au sein de l'article 1^{er} du présent accord prend en compte les difficultés financières des entreprises, tout en proposant une augmentation des minima de l'ensemble des coefficients.

Du fait de ces incertitudes économiques actuelles, les présentes augmentations actées par les partenaires sociaux ne préjugent en rien les augmentations futures.

Article 1^{er}

Les salaires minima bruts mensuels sont fixés pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures, pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL
Ouvriers. – Employés				
I	1	140	9,56	1 449,97
	2	145	9,63	1 460,58
II	1	150	9,68	1 468,17
	2	155	9,73	1 475,75
III	1	165	10,32	1 565,23
Employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise				
IV	1	180	11,21	1 700,22
	2	200	12,43	1 885,26
V	1	220	13,68	2 074,85

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL
VI	1	240	14,90	2 259,88
Cadres				
VII	1	270	16,75	2 540,47
VIII	1	300	18,60	2 821,06
	2	320	19,83	3 007,62

Les salaires minima bruts mensuels prennent en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

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

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

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles R. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4

Les parties signataires demandent au ministre de l'emploi d'étendre le présent accord.

Fait à Paris, le 17 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFCM ;
SRIC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Convention collective

**IDCC : 1375. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Doubs)
(31 mai 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 février 1987,
Journal officiel du 15 mars 1987)

AVENANT DU 23 AVRIL 2014
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE RESTAURATION

NOR : ASET1450757M
IDCC : 1375

Entre :

L'UIMM Doubs,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs du 31 mai 1985.

Article 1^{er}

Après l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, il est inséré un article 12 *bis*, rédigé comme suit :

« Article 12 *bis*

*Indemnité de restauration sur le lieu de travail
(dite « indemnité de panier »)*

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant de l'une ou l'autre des situations suivantes : travail en équipe, travail posté, travail en continu, travail en horaire décalé, travail de nuit, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non

travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixé par avenant à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, et dans les limites définies par la sécurité sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnels, du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de la prime de panier. »

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt.

Article 3

Dépôt

Le présent avenant a été établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives. Après accomplissement des formalités de notification et conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction des relations du travail.

Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Fait à Besançon, le 23 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3011

Convention collective nationale

IDCC : 700. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3068

Convention collective nationale

IDCC : 707. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET DE LA PELLICULE CELLULOSIQUE**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3242

Convention collective nationale

IDCC : 1492. – **PRODUCTION DES PAPIERS-CARTONS
ET CELLULOSES**
(OEDTAM)

Brochure n° 3250

Convention collective nationale

IDCC : 1495. – **TRANSFORMATION DES PAPIERS-CARTONS
ET INDUSTRIES CONNEXES**
(OEDTAM)

AVENANT N° 7 DU 6 FÉVRIER 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2014

NOR : ASET1450752M
IDCC : 700, 707, 1492, 1495

Entre :

L'UNIDIS,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FFSCEGA CFTC ;
La FG FO papiers-cartons,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels OETAM

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1^{er} de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit, à compter du 1^{er} février 2014 :

Salaires mensuels minima conventionnels (SMMC)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SMMC (au 1 ^{er} mars 2014)
I	1	125	1 446
	2	130	1 457
	3	135	1 469
II	1	140	1 489
	2	150	1 509
	3	160	1 534
III	1	170	1 568
	2	185	1 601
	3	195	1 635
IV	1	215	1 782
	2	235	1 929
	3	260	2 091
V	1	285	2 276
	2	315	2 508
	3	350	2 773

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2014 : 17 560 € pour les salariés ressortant au champ d'application des conventions collectives OETAM.

Article 2

Salaires minima conventionnels ingénieurs et cadres

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2014.

NIVEAU	PROPOSITION RAM 2013	RÉMUNÉRATION mensuelle 80 %	RÉMUNÉRATION mensuelle 70 % ⁽²⁾
Débutant ⁽¹⁾ moins de 2 ans d'ancienneté	26 838	1 789	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 000	2 000	
A	37 600	2 507	2 193
B	43 354	2 890	2 529
C	56 773	3 785	3 312

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.
(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. : cadres commerciaux) et paragraphe 5.2 de l'accord du 13 décembre 2010.

Article 3

Champ d'application

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale OETAM de la production des papiers-cartons et celluloses du 20 janvier 1988 (IDCC 1492) ;
- de la convention collective nationale OETAM de la transformation des papiers-cartons et industries connexes du 16 février 1988 (IDCC 1495) ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers-cartons et celluloses du 4 décembre 1972 (IDCC 700) ;
- de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers-cartons industries connexes du 21 décembre 1972 (IDCC 707).

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

Article 5

Dispositions diverses

Par la signature du présent avenant, la partie patronale s'engage à :

- ouvrir une négociation paritaire intersecteurs papiers-cartons sur la mise en place d'une couverture conventionnelle frais de santé à l'occasion des discussions paritaires qui s'ouvriront sur le sujet dans la branche industries du cartonnage et articles de papeterie ;
- ouvrir une discussion paritaire sur la prise en compte et la valorisation de l'ancienneté dans le parcours professionnel des salariés ; cette discussion ayant pour objectif de pallier le gel de la base du calcul de la prime d'ancienneté maintenu depuis 2001 ;
- poursuivre la négociation sur le travail de nuit, et ce à l'issue de la remise du rapport Virvilles et de la publication des arrêtés et décrets d'application de la loi visant la prise en compte de la pénibilité du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 9 AVRIL 2014
RELATIF AU RÈGLEMENT DU COMITÉ DE SUIVI
DU RÉGIME DE RETRAITE (ARRCO)

NOR : ASET1450754M
IDCC : 176

PRÉAMBULE

Compte tenu des évolutions du régime de retraite complémentaire ARRCO, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'examiner les conséquences de ces évolutions sur le comité paritaire de gestion de retraite ARRCO de l'industrie du médicament et de redéfinir dans ce cadre son rôle.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les dispositions du protocole d'accord du 17 mars 2004 sur le règlement intérieur du comité paritaire de gestion du régime de retraite ARRCO de l'industrie pharmaceutique sont abrogées et remplacées par les dispositions du présent protocole.

Le présent protocole redéfinit la composition et les attributions du comité paritaire chargé du suivi et de l'information du régime de retraite professionnel ARRCO pour les salariés de l'industrie du médicament. Par ailleurs, ce comité a pour mission d'informer les partenaires sociaux de la branche des évolutions de ce régime pour les salariés et les entreprises. Ce comité est dénommé « comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite ARRCO pour l'industrie du médicament ».

Article 2

Composition du comité

Le comité paritaire comprend :

- un collège des salariés (collège des participants) composé de deux membres titulaires et un membre suppléant désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Le membre suppléant remplace un membre titulaire absent ;
- un collège des employeurs composé d'un nombre de représentants du LEEM égal au nombre total de représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Dans chaque collège, il est souhaitable que la composition soit constituée :

- d'au moins un membre en poste dans une entreprise du médicament, par délégation de salariés ;
- majoritairement de représentants d'employeurs en poste dans les entreprises du médicament.

Pour pouvoir être désigné, tout candidat ne devra pas atteindre 70 ans au cours de l'année de sa nomination ou de son renouvellement.

Article 3

Durée du mandat

Les membres du comité paritaire sont désignés pour 2 ans par chaque organisation syndicale.

En cas de décès, démission, perte de mandat d'un membre du comité paritaire, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions que la désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Article 4

Présidence

Le comité paritaire nomme tous les 2 ans, parmi ses membres, un président et un vice-président, choisis alternativement dans chacun des deux collèges. Ils ne peuvent appartenir au même collège.

Article 5

Participation des représentants de KLESIA Retraite ARRCO

Le directeur général de KLESIA Retraite ARRCO, ou un représentant désigné par lui, participe de droit au comité. Il assure, avec le président, le bon déroulement des réunions. Il met à disposition du comité paritaire les services administratifs nécessaires à son fonctionnement.

Article 6

Mission du comité

Le comité paritaire est informé de l'évolution du régime ARRCO et des orientations décidées par les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et de leurs incidences éventuelles pour les salariés et les entreprises, notamment au niveau de l'industrie du médicament.

A cette occasion, il est informé des adhésions, radiations et démissions du secteur professionnel recueillies par les services administratifs de KLESIA Retraite ARRCO et des aides sociales attribuées par la commission sociale nationale du régime ARRCO aux salariés et retraités des entreprises du médicament.

Il peut par ailleurs examiner les problèmes spécifiques du secteur liés au thème de la retraite.

Il rendra compte annuellement au conseil d'administration de KLESIA Retraite ARRCO des débats qui ont eu lieu en son sein.

Article 7

Action sociale

Compte tenu de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme et des dispositions statutaires des fédérations AGIRC et ARRCO subséquentes, les partenaires sociaux décident de supprimer la commission sociale du régime de retraite ARRCO de l'industrie du médicament.

Pour autant, les salariés et retraités des entreprises du médicament pourront adresser leurs demandes d'aides sociales aux assistantes sociales du groupe KLESIA.

Article 8

Réunions et délibérations

Le comité paritaire se réunit une fois par semestre.

Une réunion exceptionnelle du comité paritaire peut être organisée, une fois par an, à la demande d'une majorité de ses membres.

Les services administratifs de KLESIA Retraite ARRCO adressent par tout moyen une convocation au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion, suivant le calendrier annuel établi par le comité.

Le président et le vice-président du conseil d'administration de KLESIA peuvent assister de droit au comité paritaire.

Article 9

Compte rendu

Les débats du comité paritaire font l'objet d'un compte rendu établi par les services administratifs de KLESIA Retraite ARRCO, approuvé lors de la réunion suivante.

Il est communiqué, pour information, au conseil d'administration de KLESIA Retraite ARRCO.

Il est conservé aux sièges de l'institution.

Article 10

Gratuité des fonctions

Les fonctions de membre du comité paritaire ne sont pas rémunérées. Les membres ont droit au remboursement des frais encourus pour l'exercice de leur mandat.

Article 11

Secret professionnel. – Devoir de discrétion

Les membres du comité paritaire sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président ou le vice-président.

Toute personne appelée à assister aux réunions du comité paritaire est assujettie à la même obligation.

Article 12

Entrée en vigueur

Le présent protocole d'accord entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

Fait à Paris, le 9 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 87 DU 15 MAI 2014

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450751M

IDCC : 2511

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel, en introduisant de nouvelles garanties ou de nouveaux avantages au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi notamment une durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures.

Le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une immense part des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est très largement inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives de l'activité dont l'aléa sportif, l'organisation des temps scolaires, la disponibilité des installations sportives.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu opportun aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Article 1^{er}

L'article 4.6 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 4.6

Contrat de travail à temps partiel

En cas de besoin, les entreprises peuvent avoir recours au travail à temps partiel, tel qu'il est défini par les articles L. 3123-1 et L. 3123-2 du code du travail.

4.6.1. Définition

Sont considérés comme contrats de travail à temps partiel les contrats dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année, est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

4.6.2. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou sur une période supérieure à cette durée)

Le recours aux contrats de travail à temps partiel dérogeant à l'article L. 3123-14-1 du code du travail n'est possible qu'aux emplois ne relevant pas du contrat à durée indéterminée intermittent organisé dans les conditions de l'article 4.5.1 de la présente convention, ainsi que pour pourvoir les postes dont l'organisation du travail ne permet pas l'utilisation du CDI intermittent.

4.6.2.1. Durée minimale de travail

4.6.2.1.1. Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti sur la semaine ou le mois

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 2 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 5 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 8 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 10 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines au cours desquelles le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail.

4.6.2.1.2. Salariés à temps partiel dont le temps de travail est réparti par accord collectif sur plus de 1 mois

La durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur plus de 1 mois correspond pour un cycle annuel à 304 heures sur 12 mois, cette durée minimale étant proratisée pour les salariés dont la répartition du temps de travail est inférieure à l'année.

L'organisation du travail devra rester conforme à l'article 4.6.2.1.1 de la présente convention.

4.6.2.1.3. Modalités d'application de la durée minimale de travail

Dès lors que la répartition hebdomadaire du temps de travail prévue au contrat de travail du salarié sera modifiée de manière permanente en cours d'emploi, cette durée minimale de travail sera réévaluée en fonction de ces dispositions.

La durée minimale de travail hebdomadaire du salarié ne sera, en revanche, pas modifiée par un changement temporaire de la répartition du temps de travail prévu au contrat, notamment dans le cas de la réalisation d'heures complémentaires.

4.6.2.2. Dérogation applicable à certains salariés poursuivant des études

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ne sont soumis à aucune durée minimale de travail conventionnelle ou légale. Ils justifient de ce statut auprès de leur employeur par tout moyen.

Le salarié qui ne satisfait plus l'une de ces conditions en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.3. Dérogation à la demande du salarié

Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure à la durée minimale prévue par l'article L. 3123-14-1 du code du travail peut être fixée à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs renonce à sa demande de dérogation légale par une information écrite et motivée adressée à l'employeur et respectant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée du travail.

4.6.2.4. Dérogation d'office pour le salarié en cumul d'emplois supérieur ou égal à 24 heures

Lorsque le salarié, tous employeurs confondus, atteint déjà une durée de travail hebdomadaire de 24 heures, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, le contrat de travail de ce salarié n'est soumis à aucune durée du travail minimum conventionnelle ou légale.

Le salarié qui ne justifie plus de l'exercice d'une activité globale supérieure à l'une de ces durées en informe l'employeur par écrit moyennant un préavis de 15 jours ouvrables. Passé ce délai, sous réserve de l'article 4.6.2.3, la dérogation prévue par l'article 4.6.2.1 de la convention collective s'applique de plein droit.

4.6.2.5. Modalités de garantie de régularité des heures de travail et de cumul d'activités salariées

L'application des articles 4.6.2.1 et 4.6.2.3 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice, par le salarié qui le souhaite, d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures, à son équivalent mensuel ou à un temps plein. A cette fin, il donne priorité à ce salarié, sous réserve de la justification de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur remet au salarié, 1 semaine avant sa prise d'effet, un planning pour chaque semaine travaillée.

Les modalités de regroupement pourront être définies par accord d'entreprise.

4.6.3. Mentions obligatoires dans les contrats

Le contrat doit contenir outre les mentions prévues à l'article 4.2.1 de la présente convention les mentions suivantes :

- la période de référence ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, en cas de répartition mensuelle du temps de travail, entre les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications ;
- le délai de prévenance de cette modification, qui est de 7 jours ouvrés ; toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : intempéries, indisponibilité des locaux ou des outils

de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être compris entre 3 et 6 jours ouvrés ;

- l'impossibilité pour l'employeur de réduire le délai de prévenance de la modification en deçà de 7 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles plus de 8 fois par an ;
- les limites concernant les heures complémentaires ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning.

4.6.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au travailleur à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

La réalisation d'heures complémentaires n'a pas pour effet de modifier la répartition de la durée contractuelle de travail.

4.6.5. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

L'employeur et le salarié peuvent recourir au complément d'heures par avenant au contrat dans la limite de 9 semaines par an, consécutives ou non.

Le nombre d'avenants permettant de recourir au complément d'heures est limité à 8 par an.

Le remplacement d'au moins 1 mois consécutif d'un salarié absent en interne n'est pas pris en compte dans la limite des 9 semaines.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

4.6.6. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 1 heure continue de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

4.6.7. Droits des salariés à temps partiel

4.6.7.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

4.6.7.2. Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention *pro rata temporis* pour celles qui sont liées au temps de travail.

4.6.7.3. Dépassements permanents de la durée du travail prévue

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine (ou de l'équivalent sur le mois) l'horaire prévu dans son contrat :

- pendant 12 semaines consécutives ;
- ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines,

cet horaire doit être modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours, sauf opposition du salarié concerné. Le nouvel horaire est égal à l'horaire moyen réellement effectué. Un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié par l'employeur. »

Article 2

L'article 9.2.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 9.2.2

*Cas des salariés à temps partiel
travaillant moins de 24 heures hebdomadaires*

Pour les salariés à temps partiel dont la durée contractuelle de travail est fixée à moins de 24 heures hebdomadaires, le salaire minimum conventionnel garanti est calculé de la manière suivante :

TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE CONTRACTUEL	MAJORATION
Jusqu'à 10 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 5 %
De plus de 10 heures à moins de 24 heures hebdomadaires	Salaire horaire minimum du groupe majoré de 2 %

Article 3

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée à l'article 3 du présent accord, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1^{er} juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 1^{er} du présent accord :

L'article 4.6.2.1.1 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés dont le temps de travail est réparti sur la semaine est fixée comme suit :

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 1 jour dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 3 heures ;

- pour un temps de travail contractuel réparti sur 2 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 4 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 3 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 6 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 4 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 9 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 5 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire de 11 heures ;
- pour un temps de travail contractuel réparti sur 6 jours dans la semaine : durée minimale hebdomadaire prévue par la législation en vigueur.

Pour les salariés dont le temps de travail est réparti sur le mois, cette disposition est également applicable, sauf pour les semaines pour lesquelles le contrat ne prévoit pas d'activité, lesquelles ne sont pas soumises à une durée minimale de travail. »

En outre, l'article 4.6.6 serait remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.6.6. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 1 heure continue de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, en cas de dérogation à cette règle en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une contrepartie, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 25 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

Dans tous les cas, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. »

Article 4

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Il prendra effet le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il est précisé que les durées minimales de travail fixées par l'article 4.6.2 du présent avenant s'appliqueront aux contrats de travail conclus à compter de son extension.

Pour les contrats en cours à la date d'extension, les durées minimales de travail prévues par l'article 4.6.2 leur seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
FNASS.

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 88 DU 15 MAI 2014
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2014

NOR : ASET1450755M
IDCC : 2511

Entre :

Le COSMOS ;

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT ;

La FNASS ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 9.2.1, la phrase : « Le SMC est fixé à 1 335,80 € à compter du 1^{er} septembre 2012 et à 1 355,84 € à compter du 1^{er} janvier 2013 » est remplacée par : « Le SMC est fixé à 1 386,35 € à compter du 1^{er} juillet 2014. »

Article 2

En 2014, l'augmentation du SMC des salariés classés en groupes 7 et 8 induit une revalorisation de la rémunération minimale annuelle calculée en appliquant le rapport entre le nombre de mois entiers suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et 12.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 89 DU 15 MAI 2014

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450753M

IDCC : 2511

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a, dans son volet « Lutter contre la précarité dans l'emploi et dans l'accès à l'emploi », profondément modifié le dispositif du travail à temps partiel, en introduisant de nouvelles garanties ou de nouveaux avantages au bénéfice des salariés. Elle prévoit ainsi notamment une durée minimale hebdomadaire de travail fixée à 24 heures.

Cependant, le temps partiel est une réalité de la branche du sport dont il faut tenir compte. Pour une part significative des contrats de travail à temps partiel, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas d'un choix en opportunité, mais bien de contraintes objectives liées à l'économie du secteur.

Conscients des difficultés qui pourraient être soulevées par la mise en œuvre des dispositions introduites par la loi dans le secteur du sport et tenant compte de la réalité pratique, il est apparu indispensable aux partenaires sociaux de négocier un accord permettant de maintenir les équilibres opérationnels existants tout en sécurisant l'emploi.

Article 1^{er}

La quatrième phrase de l'article 12.3.2.2 de la convention collective nationale du sport est remplacée par la phrase suivante : « La durée minimale des sportifs en centre de formation visés à l'article 12.9.1 est définie par l'article 12.9.2 du présent chapitre. »

Le reste de l'article 12.3.2.2 est sans changement.

Article 2

L'article 12.7.1.3 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés visés par l'article 12.1 est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

12.7.1.3.2. Dérogation applicable aux sportifs en formation

Une durée minimale de travail est fixée pour les sportifs en formation dans les conditions prévues par l'article 12.9.2.

12.7.1.3.3. Modalités de regroupement des horaires de travail

L'application de l'article 12.7.1.3.1 est subordonnée au regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

12.7.1.3.4. Mentions obligatoires dans le contrat

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit contenir les mentions suivantes auxquels s'ajoutent les éléments de rémunération prévus par l'article 12.6.1 :

- la qualification ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle (sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail) ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée, dont le délai de transmission du planning ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée au contrat.

12.7.1.3.5. Modification de la répartition de la durée du travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail en respectant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (notamment : force majeure, intempéries, contrainte liée aux compétitions, indisponibilité des locaux ou d'un membre de l'équipe ou de son encadrement ou d'indisponibilité des outils de travail indépendante de la volonté de l'employeur), ce délai peut être réduit à 4 ou 3 jours ouvrés.

12.7.1.3.6. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de celle-ci, sans pouvoir atteindre la durée légale.

Les heures complémentaires sont majorées de 10 %.

Les heures complémentaires sont payées à la fin du mois au cours duquel elles ont été effectuées.

Dans les mêmes conditions, le bulletin de paie fait apparaître le nombre d'heures travaillées et la rémunération majorée afférente.

12.7.1.3.7. Compléments d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, le cas échéant, jusqu'à atteindre la durée légale du travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est limité à 4, et la durée maximale de chaque avenant ne peut excéder 21 jours consécutifs.

Les compléments d'heures effectués conformément à l'avenant sont payés à la fin de chaque mois.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés volontaires du secteur en surcroît d'activité.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

L'application de la dérogation sur l'interruption journalière d'activité donnera lieu à l'octroi d'une contrepartie financière ainsi calculée :

Si le nombre de coupures dans la journée est de 2 Si la durée totale d'interruption d'activité n'excède pas l'équivalent de la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 2 heures au taux horaire non majoré
Si le nombre de coupures dans la journée est de 3 ou plus Si la durée totale d'interruption d'activité excède la durée journalière de travail	La contrepartie financière sera équivalente à la rémunération due au salarié s'il avait travaillé 3 heures au taux horaire non majoré

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire.

12.7.3.9. Droits des salariés à temps partiel

12.7.3.9.1. Priorité d'accès au temps plein

Les salariés à temps partiel peuvent accéder aux postes à temps plein créés dans l'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 3123-8 du code du travail.

Tout refus de l'employeur doit être motivé par écrit au salarié dans un délai de 6 jours ouvrés au maximum après que le poste à temps plein a été pourvu.

L'employeur peut proposer aux salariés à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

12.7.3.9.2. Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Le personnel travaillant à temps partiel bénéficie de toutes les dispositions du présent chapitre *pro rata temporis* pour celles qui sont liées au temps de travail.

12.7.1.3.10. Salariés annualisés n'ayant pas travaillé la totalité de la période de référence

Lorsque le temps de travail est aménagé par accord d'entreprise conclu conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, en cas de rupture du contrat en cours de période annuelle, le salarié qui aurait reçu une rémunération lissée supérieure au nombre d'heures réellement effectuées à la date de notification de la rupture, n'est tenu de rembourser le trop-perçu qu'en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. »

Article 3

L'article 12.9.2 de la convention collective nationale du sport est ainsi rédigé :

« Article 12.9.2

Contrat de travail d'un sportif en formation

L'association ou la société dont relève le centre de formation peut proposer au sportif en cours de formation un contrat de travail tel que défini au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail, et dont la date d'expiration doit être identique à celle de la convention de formation.

Conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, sous réserve d'être titulaire de la convention mentionnée à l'article L. 211-5 du code du sport et conclue avec un centre agréé au sens de l'article L. 211-4 du code du sport, le sportif de moins de 26 ans est de droit soumis à une durée minimale de 9 heures hebdomadaires, dès lors que sa formation s'inscrit dans un cursus de niveau secondaire ou postsecondaire (général ou technique).

Par dérogation à l'article 12.10.2, le sportif en formation visé au présent article qui n'est pas pris en charge par la sécurité sociale en cas de maladie, d'accident du travail ou de trajet, car n'ayant pas effectué au moins 200 heures de travail salarié au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant cet arrêt ou n'ayant pas perçu au moins 1 015 fois le Smic horaire, bénéficie du maintien de son salaire de référence pendant 90 jours. »

Article 4

Afin de pouvoir réaliser une évaluation des nouvelles dispositions introduites par le présent accord, les parties décident d'engager en 2016 une étude statistique dans le cadre de l'observation des données de branche sur le travail à temps partiel.

1. A la suite de l'évaluation mentionnée au présent article, les parties s'entendent pour l'ouverture d'une négociation visant à apporter les ajustements nécessaires aux dispositions relatives au travail à temps partiel pour tenir compte de la réalité de la branche.

2. Si cette négociation devait ne pas aboutir par la signature d'un nouvel accord substitutif à la date butoir du 1^{er} juillet 2017, les dispositions suivantes se substitueraient aux dispositions prévues par l'article 2 du présent accord :

L'article 12.7.1.3.1 de la convention collective nationale du sport serait remplacé par les dispositions suivantes.

« 12.7.1.3.1. Dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires (ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des sportifs professionnels est fixée à 17 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des entraîneurs est fixée à 18 h 30 hebdomadaires, ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Afin de garantir la régularité des horaires, l'employeur communique au salarié un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée. »

En outre, l'article 12.7.1.3.8 serait rédigé ainsi :

« 12.7.1.3.8. Interruption journalière d'activité

Aucune interruption d'activité ne peut intervenir en deçà de 2 heures continues de travail.

En outre, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

Toutefois, il est possible de déroger à cette règle en raison des conditions de travail, sous réserve que l'amplitude journalière du salarié ne dépasse pas 11 heures, hormis les jours de compétition durant lesquels l'amplitude est portée à 13 heures.

En cas de dérogation à l'interruption journalière d'activité en raison des conditions de travail, il sera accordé au salarié une compensation financière, définie comme suit :

- en cas de plus d'une coupure dans la journée, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la deuxième coupure ;
- en cas d'une coupure supérieure à 2 heures, une majoration en salaire de 10 % est appliquée sur les heures effectuées dans la journée après la coupure.

La compensation financière définie ci-dessus est accordée une fois par mois quel que soit, au cours de cette période, le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire. »

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

COSMOS ;
CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
FNASS.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/26

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant n° 25 du 29 novembre 2013 relatif aux conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis.....	67
Entreprises du paysage : avenant n° 13 du 22 mai 2014.....	72
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 57 du 20 mai 2014.....	86
Exploitations agricoles (Champagne-Ardenne [ETAF et CUMA]) : avenant n° 2 du 22 janvier 2014.....	93
Exploitations agricoles (Hautes-Alpes [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 3 avril 2014.....	97
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 48 du 1^{er} avril 2014.....	99
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 40 du 21 janvier 2014.....	101
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté [salariés non cadres]) : avenant n° 5 du 31 janvier 2014 relatif à la prévoyance.....	108
Exploitations et entreprises agricoles (Lorraine [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 10 octobre 2013.....	112
Exploitations, entreprises agricoles et CUMA (Pays de la Loire et ouest de la France) : avenant n° 3 du 29 janvier 2014.....	114
Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 1 du 17 janvier 2014.....	126
Scieries agricoles et exploitations forestières (Franche-Comté) : avenant n° 1 du 22 novembre 2013.....	131

Convention collective

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Bretagne et Pays de la Loire)

(19 novembre 2001)

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 25 DU 29 NOVEMBRE 2013

RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE RÉMUNÉRATION

DES SALARIÉS ET APPRENTIS

NOR : *AGRS1497191M*

IDCC : 8535

Entre :

Les fédérations départementales des CUMA de Bretagne ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

La fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

La FGA CFDT de Bretagne ;

Les syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Loire-Atlantique ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe *a* « Salariés concernés par l'annualisation » de l'article 34 « Durée du travail » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« La présente convention définit la gestion du travail sous le mode de l'annualisation :

1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

L'annualisation s'applique à l'ensemble des salariés embauchés à temps plein ou à temps partiel. La rémunération mensuelle est indépendante de l'horaire réel de travail et fait l'objet d'un lissage sur la base de l'horaire contractuel (151,67 heures pour un temps plein).

2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

Le dispositif de l'annualisation peut être appliqué aux salariés embauchés en contrat à durée déterminée, quelle que soit sa nature ou sa durée, dès lors que le contrat de travail le prévoit expressément.

Les heures de modulation effectuées au-delà de 35 heures sont compensées par des heures de compensation, afin que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit égale à 35 heures. La durée moyenne se calcule par rapport au nombre de semaines entre le début et le terme du contrat (ou sur la période de référence pour les contrats supérieurs à 1 an).

Pour les contrats à durée déterminée à terme imprécis (contrats saisonniers et contrats pour remplacement de salarié absent), la fin de la période d'annualisation correspond strictement à la fin de l'absence de la personne remplacée ou à la fin de la saison.

Leur rémunération est calculée selon les modalités suivantes :

Lorsque, au cours d'une semaine donnée, le salarié a effectué des heures au-delà de 35 heures, celles-ci sont enregistrées dans son compte individuel de compensation. Elles donnent droit à une contrepartie financière équivalant à un pourcentage du taux horaire, versée avec le salaire du mois où elles ont été effectuées, selon le barème suivant :

36-43 HEURES	> 43 HEURES
25 %	50 %

A la fin de la période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d'annualisation, l'employeur établit le bilan de l'annualisation.

S'il apparaît que le nombre d'heures de modulation effectuées est supérieur au nombre d'heures de compensation prises, ces heures constituent des heures supplémentaires et sont rémunérées avec le dernier salaire mensuel de la période au taux majoré de 25 %.

S'il apparaît au contraire que le nombre d'heures de compensation prises est supérieur au nombre d'heures de modulation effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise, sauf en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié. Il devra alors restituer la rémunération perçue pour les heures non effectuées. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie.

Un exemple chiffré d'annualisation d'un CDD est présenté en annexe III à la présente convention. »

Article 2

Les dispositions du premier alinéa du point 2 du paragraphe *d* « Heures excédentaires » de l'article 34 « Durée du travail » sont supprimées.

Article 3

La première phrase du cinquième alinéa du paragraphe *e* « Modulation et durée maximale » de l'article 34 « Durée du travail » est modifiée ainsi qu'il suit :

« Le contingent annuel de modulation est fixé à 250 heures pour un salarié en contrat à durée indéterminée et à 150 heures pour un salarié en contrat à durée déterminée. »

Article 4

La date d'effet de ces modifications est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 29 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE III

EXEMPLE CHIFFRÉ D'ANNUALISATION D'UN CDD
APPLICATION DE L'ARTICLE 34 A, POINT 2

Modulation du temps de travail des salariés en contrat à durée déterminée (dont les saisonniers)

Application au 1^{er} janvier 2014

Principes : lissage des heures sur la durée du contrat

Garantie de paiement du plein temps à 35 heures par semaine.

Paiement des majorations au fur et à mesure des dépassements des 35 heures hebdomadaires :

- majoration des heures de la 36^e à la 43^e heure à 25 % ;
- majoration des heures à partir de la 44^e heure à 50 %.

Paiement des heures supplémentaires à 125 %.

	Temps plein	CAS D'UN SALARIÉ juste au plein temps				CAS D'UN SALARIÉ en excédent du plein temps				CAS D'UN SALARIÉ en déficit du plein temps													
		Cas n° 1		Paie	Cas n° 2		Paie	Cas n° 3		Paie													
		Heures travaillées	Heures payées	10 € par heure	Heures travaillées	Heures payées	10 € par heure	Heures travaillées	Heures payées	10 € par heure													
Mois 1	Semaine	35	35	10 €	35	10 €	35	10 €	35	10 €	35	10 €	35	10 €									
															1	35	10 €	35	10 €	35	10 €		
															2	40	12,50 €	45	+ 8 h majorées à 25 % + 2 h majorées à 50 %	30,00 €	40	+ 5 h majorées à 25 %	12,50 €
															3	30		40	+ 5 h majorées à 25 %	12,50 €	30		
		35	20		30		20																
		140	125	1 400 €	150	150	1 500 €	120	140	1 400 €	120	140	1 400 €										
Mois 2	5	35	40	12,50 €	40	12,50 €	40	12,50 €	40	12,50 €	40	12,50 €	40	12,50 €									
															+ 5 h majorées à 25 %	+ 5 h majorées à 25 %	+ 5 h majorées à 25 %						
															6	45	30 €	45	+ 8 h majorées à 25 % + 2 h majorées à 50 %	30 €	35		
															7	35		30			30		
		105	120	1 050 €	115	95	950 €	105	105	1 050 €	105	105	1 050 €										
		245	245	2 505 €	265	245	2 535 €	225	245	2 475 €	225	245	2 475 €										
Heures supplémentaires à 125 %			0	0 €		+ 20	250 €		0	0 €													
Total paie avec heures supplémentaires				2 505 €			2 785 €			2 785 €				2 475 €									

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 13 DU 22 MAI 2014

NOR : AGRS1497189M
IDCC : 7018

PRÉAMBULE

Dans l'objectif de préserver le régime unique prévoyance et frais de santé institué par la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 à destination des ouvriers et employés du paysage, les organisations syndicales de salariés et l'UNEP, représentatives au plan national, décident de définir par le présent avenant le cadre d'application des dispositions du régime prévoyance et frais de santé dans le respect de la réglementation fixée par la loi du 23 décembre 2013 et applicable depuis le 1^{er} janvier 2014.

Ainsi, les organisations syndicales et l'UNEP ont réalisé une procédure de mise en concurrence transparente dont les éléments figurent, pour information, en annexe I du présent avenant.

Article 1^{er}

*Modification des dispositions particulières aux ouvriers et employés,
chapitre VII « Prévoyance et santé »*

Le chapitre VII « Prévoyance et santé » est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« CHAPITRE VII

RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

Article 14

Objet

Les ouvriers et employés ne relevant pas de l'accord du 15 juin 2012 et des articles 4 et 4 *bis* et de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 bénéficient d'un régime unique de prévoyance et de 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 séparé(e) 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 2 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 lorsque au moins un enfant est né de l'union ou adopté.

Enfants à charge : par enfants 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 ;
- 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 26 ans, sous réserve qu'ils poursuivent leurs études ;
- être âgé de moins de 20 ans et être en contrat d'apprentissage ;
- être âgé de moins de 16 ans dans tous les autres cas ;
- 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.

Les ouvriers et employés bénéficient d'un régime qui assure les prestations suivantes dans les conditions décrites aux articles 15 à 18 :

- indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base obligatoire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- 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 reconnus par le régime de base obligatoire ;
- versement d'un capital décès, d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques ;
- remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base obligatoire au titre de la maladie et de la maternité.

Article 15

Incapacité temporaire

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, le salarié bénéficie d'une indemnité journalière complémentaire. L'organisme assureur peut, en accord avec la commission paritaire de suivi, décider de déléguer cette gestion auprès d'un autre organisme.

L'indemnisation globale (indemnité légale à laquelle s'ajoute l'indemnité complémentaire, y compris les droits au titre de la mensualisation) perçue par le salarié est égale à 100 % du salaire net pendant 90 jours, puis à 80 % du salaire net tant que dure le versement des indemnités journalières légales.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires 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 de 1 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 carence

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de carence de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle, le versement des indemnités complémentaires est opéré sans délai de carence.

c) Salaire de référence pour le calcul des indemnités 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.

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 indemnise 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 16

Incapacité permanente (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 d'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 sous déduction de la pension d'invalidité ou de la rente incapacité servie au titre du régime de base obligatoire.

La pension d'invalidité est servie mensuellement à terme échu.

Le salaire net pris en compte correspond à 1/12 des salaires nets perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail.

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 17

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 dans les conditions générales et/ou la notice d'information délivrée par l'organisme assureur.

Le versement de la garantie décès n'est assorti d'aucune condition d'ancienneté.

A. – 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 bénéficiaires.

Le capital est versé au conjoint survivant non séparé de corps, à moins que le salarié n'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 2 ans de vie commune ;
- aux héritiers.

Le salaire brut pris en compte est celui des 4 derniers trimestres civils précédant le décès.

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. – 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 :

- 50 points pour un enfant de 0 à 10 ans ;
- 75 points pour un enfant de 11 à 17 ans ;
- 100 points pour un enfant de 18 à 26 ans (si poursuite d'études).

A titre informatif, la valeur du point est égale à celle du point de l'organisme assureur recommandé. Cette valeur est revalorisée chaque année au 1^{er} septembre (valeur au 1^{er} septembre 2013 : 21,92 €), après information de la commission paritaire de suivi.

C. – Indemnité frais d'obsèques

En cas de décès de son conjoint non séparé de corps, de son concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune, de son cocontractant d'un pacte civil de solidarité ou d'un enfant à charge, le salarié perçoit, sur sa demande déposée dans les 6 mois suivant le décès et à la condition qu'il ait lui-même réglé les frais d'obsèques, une indemnité de frais d'obsèques d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

A titre informatif, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale en 2014 est égal à 3 129 €.

Article 18

Complémentaire frais de santé

A. – Bénéficiaires

Les salariés bénéficient d'une garantie complémentaire frais de santé s'ils justifient d'une présence continue dans l'entreprise d'au moins 3 mois.

Leur affiliation intervient le premier jour du mois civil suivant la date à laquelle cette condition est satisfaite.

Toutefois, dans les cas où cette condition est satisfaite au plus tard le 4 du mois, l'affiliation est effective le premier jour de ce même mois.

Sont également bénéficiaires de la garantie, sans condition d'ancienneté, les salariés embauchés dans les 3 mois au plus tard après avoir quitté une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective nationale, visée par la garantie.

Bénéficient également de cette garantie les ayants droit définis à l'article 1^{er}.

B. – Dispenses d'affiliation

L'affiliation à la complémentaire frais de santé est facultative pour :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire ou de l'ACS (aide pour une complémentaire santé). Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés déjà couverts 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 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. Les pièces justificatives devront être produites lors de la demande initiale, puis chaque année.

C. – 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.

La garantie frais de santé s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire relatif aux contrats dits « responsables », institué par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

L'ensemble des actes de prévention définis ci-après est pris en charge :

1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les première et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le 14^e anniversaire.

2. Un détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum (SC12).

3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AMO24), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.

4. Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).

5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :

a) Audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ;

b) Audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ;

c) Audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ;

d) Audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ;

e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie (CDQP002).

6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.

7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :

a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;

b) Coqueluche : avant 14 ans ;

c) Hépatite B : avant 14 ans ;

d) BCG : avant 6 ans ;

e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;

f) *Haemophilus influenzae* B ;

g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Les présentes dispositions seront automatiquement révisées en cas de modifications législatives et/ou réglementaires dans les délais fixés par les textes.

Les prestations seront versées conformément aux tableaux ci-dessous.

Tableau des garanties frais de santé
(hors Alsace-Moselle)

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT DU RÉGIME de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Frais médicaux		
Consultation d'un médecin	70 % BR	30 % BR
Dépassement d'honoraires	–	220 % BR, 5 fois par an et par bénéficiaire
Auxiliaires médicaux	60 % BR	40 % BR
Analyses, examens de laboratoire	60 % BR	40 % BR

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT DU RÉGIME de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Radiographie	70 % BR	30 % BR
Actes de prévention responsables	De 35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires de médecine douce reconnus par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	–	20 € par séance, dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	De 15 % à 65 % BR	De 35 % à 85 % BR
Optique		
Soins et honoraires	70 % BR	390 % BR
Montures adultes remboursées par la sécurité sociale	60 % BR	3,50 % du PMSS, soit 109,51 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Montures enfants remboursées par la sécurité sociale	60 % BR	395 % BR par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles adultes remboursés par la sécurité sociale	60 % BR	Si BR = 2,29 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si BR = 3,66 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si BR = 7,32 €, crédit de 112 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si autres BR, crédit de 128 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles enfants remboursés par la sécurité sociale	60 % BR	Si BR = 12,04 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	60 % BR	Si BR = 14,94 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	–	Crédit de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés par la sécurité sociale		
Conventionné	70 % BR	100 % BR
Non conventionné	70 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale, y compris couronnes implanto-portées (sauf inlays core)	70 % BR	200 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	–	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT DU RÉGIME de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Inlays core	70 % BR	180 % BR
Appareillages		
Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR
Petits appareillages	60 % BR	40 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	60 % BR	390 % BR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassement d'honoraires	–	Remboursement supplémentaire de 220 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	–	25 € par jour
Frais d'accompagnant	–	25 € par jour
Forfait hospitalier	–	100 % du forfait dès le premier jour
Maternité		
Frais de soins, frais de séjour et honoraires	100 % BR	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014
Prime de naissance : maternité ou adoption	–	192 € par enfant (288 € à partir du 3 ^e)
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	80 % BR	20 % BR
Dépassement d'honoraires	–	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	65 % BR	35 % BR
Forfait actes lourds	–	100 % du forfait
Assistance	–	Oui

Tableau des garanties frais de santé
(Alsace-Moselle)

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT DU RÉGIME de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Frais médicaux		
Consultation d'un médecin	90 % BR	10 % BR

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT DU RÉGIME de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Dépassement d'honoraires	–	220 % BR, 5 fois par an et par bénéficiaire
Auxiliaires médicaux	90 % BR	10 % BR
Analyses, examens de laboratoire	90 % BR	10 % BR
Radiographie	90 % BR	10 % BR
Actes de prévention responsables	De 35 % à 70 % BR	De 30 % à 65 % BR
Honoraires de médecine douce reconnus par le ministère de la santé (chiropractie, ostéopathie)	–	20 € par séance, dans la limite de 2 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie		
Pharmacie remboursable	De 80 % à 100 % BR	De 0 % à 20 % BR
Optique		
Soins et honoraires	90 % BR	370 % BR
Montures adultes remboursées par la sécurité sociale	90 % BR	3,50 % du PMSS, soit 109,51 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Montures enfants remboursées par la sécurité sociale	90 % BR	365 % BR par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles adultes remboursés par la sécurité sociale	90 % BR	Si BR = 2,29 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si BR = 3,66 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si BR = 7,32 €, crédit de 112 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si autres BR, crédit de 128 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Verres ou lentilles enfants remboursés par la sécurité sociale	90 % BR	Si BR = 12,04 €, crédit de 80 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
	90 % BR	Si BR = 14,94 €, crédit de 88 € par verre ou par lentille par an et par bénéficiaire
Lentilles non remboursées par la sécurité sociale	–	Crédit de 175 € par an et par bénéficiaire
Dentaire		
Soins dentaires remboursés remboursés par la sécurité sociale		
Conventionné	90 % BR	80 % BR
Non conventionné	90 % BR	80 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale, y compris couronnes implanto-portées (sauf inlays core)	90 % BR	180 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (sauf inlays core)	–	Crédit de 215 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES RISQUES	REMBOURSEMENT DU RÉGIME de base de la sécurité sociale en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale	REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	100 % BR	230 % BR
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	–	Crédit de 200 € par an et par bénéficiaire
Inlays core	90 % BR	160 % BR
Appareillages		
Fournitures médicales, pansements	90 % BR	10 % BR
Petits appareillages	90 % BR	10 % BR
Prothèses auditives prises en charge par la sécurité sociale	90 % BR	365 % BR
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–
Dépassement d'honoraires	100 % BR	Remboursement supplémentaire de 120 % BR
Chambre particulière (y compris ambulatoire)	–	25 € par jour
Frais d'accompagnant	–	25 € par jour
Forfait hospitalier	100 % BR	–
Maternité		
Frais de soins, frais de séjour et honoraires	100 % BR	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014
Prime de naissance : maternité ou adoption	–	192 € par enfant (288 € à partir du 3 ^e)
Psychiatrie		
Frais de soins et de séjour	100 % BR	–
Dépassement d'honoraires	–	Crédit d'un tiers du PMSS, soit 1 043 € en 2014 par an et par bénéficiaire
Divers		
Transport pris en charge par la sécurité sociale	100 % BR	–
Forfait actes lourds	–	100 % du forfait
Assistance		Oui

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 ; lors d'une démission ou d'un départ à la retraite, dès le premier 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 cotisation, 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 de la convention collective nationale 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 global majoré de 50 %, sans condition de durée :

- les anciens salariés bénéficiaires :
 - d'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
 - d'une pension de retraite ;
 - s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement,

à condition d'en faire la demande dans les 6 mois de la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties ;

- les ayants droit de l'assuré décédé, à condition d'en faire la demande dans les 6 mois du décès.

Article 19

Organisme recommandé

A. – Recommandation

La couverture des risques prévoyance et frais de santé des salariés ouvriers et employés relevant de la convention collective nationale 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 et l'UNEP 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 1 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 convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 doivent appliquer les dispositions du régime unique de prévoyance et de 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 de la présente convention, 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, notamment au titre des droits non contributifs. La garantie santé est maintenue sans contrepartie de cotisation au profit :

- des salariés en arrêt de travail à partir d'une absence de 1 mois civil complet et pendant toute la période d'arrêt indemnisée par le régime de base obligatoire ;
- des ayants droit d'un salarié décédé jusqu'à la fin des 3 mois civils suivant la date du décès.

Les ouvriers et employés peuvent bénéficier de l'action sociale de l'organisme assureur recommandé.

Pour compléter ces actions de solidarité, la commission paritaire de suivi pourra décider, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale et de prévention.

Les organisations syndicales et l'UNEP s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière, et notamment en termes de financement.

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 5 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 procédure prévues au 1^{er} 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 1 an avant l'expiration des 5 ans.

Article 20

Cotisations

Les cotisations des garanties incapacité, invalidité et décès sont assises sur les rémunérations de tous les salariés non cadres :

(En pourcentage.)

	TAUX CONTRACTUEL TA/TB	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Mensualisation (*)	0,31	0,31	–
Incapacité de travail	0,47	–	0,47
Invalidité	0,29	0,26	0,03
Décès	0,24	0,21	0,03
Sous-total	1,31	0,78	0,53
Assurance des charges sociales patronales	0,18	0,18	–
Total	1,49	0,96	0,53

(*) 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 définie ci-dessous.

(En euros.)

	RÉGIME	COTISATION TOTALE	PART PATRONALE	PART SALARIALE
Complémentaire frais de santé	National	46,58	23,29	23,29
	Alsace-Moselle	33,07	16,54	16,53

Article 21

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 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 ARRCO ;
- 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 22

Commission paritaire de suivi

Une commission de suivi comprenant par moitié des représentants des deux collèges.

Le collège représentant l'UNEP désigne au maximum 5 membres titulaires et le collège représentant les organisations syndicales signataires de salariés désigne au maximum 5 membres titulaires, soit un siège par organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

La faculté est offerte à l'UNEP et 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 par un représentant du collège des employeurs, par période de 2 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 6 mois suivant la clôture de l'exercice et au plus tard avant la réunion de l'assemblée générale de l'organisme assureur. L'examen portera notamment, par risques, sur les cotisations perçues, sur les prestations versées et sur les provisions constituées.

Elle propose aux représentants de l'UNEP et 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

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 22 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNEP.

Syndicats de salariés :

SNCEA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO.

ANNEXE I

Compte tenu du nouveau cadre légal relatif aux clauses de recommandation, les organisations syndicales et patronales (UNEP) représentatives au plan national ont lancé, le 22 janvier 2014, une procédure de mise en concurrence transparente, afin de maintenir le régime unique prévoyance et frais de santé des employés et ouvriers de la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008.

Ainsi, sur la base d'un cahier des charges définissant tant les conditions de recevabilité, d'éligibilité que de planification des étapes, 11 organismes assureurs (institutions de prévoyance, mutuelles et assureurs) ont répondu à ce dernier. Le comité paritaire *ad hoc*, créé dans le cadre de cette procédure, a déterminé, en application des critères précités, la liste des organismes assureurs à auditionner et ceux qui étaient écartés, le nombre d'organismes assureurs pouvant être recommandés, l'établissement de critères techniques, de gestion et de services et de leur pondération dont les organismes assureurs ont été destinataires avant l'envoi de leurs dossiers de présentation, l'échéance des documents à transmettre pour l'audition fixée le 18 avril 2014, l'ordre et le temps de passage des organismes fixés et identifiés dans chacune des convocations adressées à ces derniers en lettre recommandée avec avis de réception.

Le 29 avril, au terme des auditions et en application des critères et du système de notation y afférent, l'organisme Agri-Prévoyance a été recommandé à l'unanimité pour assurer la gestion du régime unique et indissociable de prévoyance et de frais de santé institué par la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 relatif aux ouvriers et aux employés de la branche.

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

AVENANT N° 57 DU 20 MAI 2014

NOR : *AGRS1497190M*
IDCC : 8252

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements des articles 27 et 27 *bis* de la convention collective de travail du 19 décembre 1989. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Ainsi :

Le calcul de l'ancienneté est modifié.

Les cotisations évoluent, afin d'intégrer la portabilité.

Les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour.

Les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

Des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès.

Les modalités de calcul de la garantie invalidité (incapacité permanente de travail) sont modifiées.

Par ailleurs, le tableau des garanties est mis à jour :

- mise à jour de certains taux de remboursement en raison des baisses de prise en charge par le régime de base ;
- présentation du poste dentaire en prévision de la nouvelle nomenclature.

Article 1^{er}

A l'article 27 *bis* de la convention collective de travail du 19 décembre 1989, il est ajouté le paragraphe suivant dans la partie II « Bénéficiaires », après le premier paragraphe :

« En sont exclus les cadres et personnels ressortissant à la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Article 2

A l'article 27 *bis* de la convention précitée, la partie III intitulée « III. – Dispenses d'affiliation » est annulée et remplacée par :

« III. – Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article précédent et sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- le salarié bénéficiaire d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord. Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année cette couverture obligatoire. La dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- le salarié bénéficiaire d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus, dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération brute.

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 (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

Le caractère collectif n'est toutefois 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 au moins égale à 10 % ;

- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 3

A l'article 27 bis de la convention précitée, le tableau de la partie IV « Prestations » est remplacé par le suivant :

	REMBOURSEMENTS ⁽¹⁾ y compris régime de base	SERVICES
Soins courants		
Honoraires de généralistes et de spécialistes	300 % BR ⁽²⁾	Informations par téléphone sur les adresses proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Honoraires de médecine douce Quatre pratiques médicales : acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie	23 € par consultation dans la limite de 4 par an et par famille	
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux, radiologie et actes techniques ⁽³⁾	100 % BR	Informations par téléphone sur les laboratoires et centres de radiologie proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Pharmacie de 15 à 65 %	100 % BR	Quatre portages de médicaments à domicile en cas d'immobilisation de plus de 5 jours
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base	40 € par an et par famille	
Vaccins non pris en charge par le régime de base	40 € par an et par famille	Informations sur le calendrier des vaccins
Prothèses		
Prothèses et appareillage (dont orthopédie) Part obligatoire : 65 % BR	465 % BR	Informations par téléphone pour trouver le matériel. Organisation de la livraison
Part obligatoire : 100 % BR	500 % BR	
Prothèses auditives	455 % BR + crédit 350 € par oreille ⁽⁴⁾	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une prothèse de remplacement en cas de perte
Optique		
Forfait montures + lentilles	60 % BR + 175 € par an	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une paire de lunettes en cas de perte.
Forfait verres unifocaux	60 % BR + 182 € par paire, limité à 1 paire par an	Service d'analyse et de conseil sur les devis optiques
Forfait verres progressifs et multifocaux	60 % BR + 350 € par paire, limité à 1 paire par an	
Forfait optique	+ 50 € la 3 ^e année si pas de consommation les 2 années précédentes	

	REMBOURSEMENTS ⁽¹⁾ y compris régime de base	SERVICES
Dentaire		
Soins dentaires	100 % BR	Service d'analyse et de conseil sur les devis dentaires
Prothèses dentaires (hors couronnes implanto-portées et inlays core)	410 % BR	
Inlays core	170 % BR	
Parodontologie	100 € par an	
Implantologie (pilier/tige/couronne)	200 € par an	
Orthodontie acceptée par le régime de base	350 % BR	
Hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de séjour	100 % BR	Remboursement complémentaire d'un éventuel reliquat sur les frais de lit d'accompagnant (5 nuits suppl., 60 € par nuit) et sur les frais de télévision (7 jours maxi)
Honoraires	De 480 à 500 % BR suivant PEC RB	
Forfait journalier	FR	Remboursement des frais de transfert du téléphone du domicile sur le téléphone de la chambre
Chambre particulière	78 € par jour, limité à 60 jours par an	
Frais de lit d'accompagnant	52 € par jour, limité à 30 jours par an ⁽⁵⁾	
Forfait confort : prise en charge des frais de télévision et de téléphone	26 € par an	
Maternité		
Honoraires	300 % BR	Informations par téléphone sur la santé, la vie quotidienne, la diététique, l'hygiène, les vaccins. Orientation vers des organismes spécialisés
Chambre particulière	52 € par jour	
Psychiatrie		
Frais de séjour	100 % BR	
Honoraires	300 % BR	
Forfait journalier	FR limité à 30 jours par an	
Polyvalents		
Transport pris en charge sur prescription (sauf transport cure thermique)	FR	Communication d'adresses d'ambulanciers et organisation de la course
Forfait actes lourds : 18 €	18 €	
Forfait de confort en cas d'hospitalisation à domicile acceptée par le régime de base (HAD)	52 € par jour, limité à 60 jours par an + forfait prestations de services limité à 400 € par an et par famille	Communication d'adresses de prestataires à domicile. Organisation et prise en charge de 20 jours de prestations de services, dans la limite de 30 heures par an et par contrat
Cures thermales : frais balnéaires acceptés	100 % BR + 150 € par an	
<p>NB. – Les prestations des services assistance sont exprimées « à concurrence de ».</p> <p>(1) Uniquement en secteurs conventionnés 1 et 2, praticiens et/ou établissements.</p> <p>(2) Les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge.</p> <p>(3) Y compris les actes de prévention « responsables » prévus par l'arrêté du 8 juin 2006.</p>		

	REMBOURSEMENTS ⁽¹⁾ y compris régime de base	SERVICES
<p>(4) Un équipement tous les 3 ans et un réglage par an. (5) Y compris frais de lit d'accompagnant en maison de parents ou en structure hôtelière agréées par l'établissement hospitalier. BR : base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire. TM : ticket modérateur ; le ticket modérateur est la part financière qui reste à votre charge après le remboursement de l'assurance maladie. FR : frais réels.</p>		

Article 4

A l'article 27 *bis* de la convention précitée, la partie V intitulée « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est annulée et remplacée par :

« V. – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à la maladie, à l'accident ou à la maternité

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Cette période de 3 mois court à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel survient la suspension du contrat de travail.

Après cette période et tant que dure la suspension du contrat de travail, le salarié peut demander à l'organisme assureur de continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé à titre individuel, en s'acquittant de la totalité de la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur ou son délégataire dès le début de la suspension du contrat de travail, en précisant sa durée.

b) Suspension du contrat de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé par le régime de base de la sécurité sociale et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation, pour tout mois civil complet d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 5

A l'article 27 *bis* de la convention précitée est ajouté un article V *bis* « Portabilité ».

Les dispositions dudit article sont les suivantes :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent ci-dessous pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Dispositions légales sur la portabilité
(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, par la complémentaire santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

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

4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

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

6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Article 6

A l'article 27 *bis* de la convention précitée, la partie VII « Cotisations » est abrogée et remplacée par :

« VII. – Cotisations

La garantie frais de santé est financée par une cotisation mensuelle (financement du dispositif de portabilité inclus) due au titre de chaque salarié bénéficiaire défini dans la partie II de l'article 27 *bis*, de la convention collective et dont le taux est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (valeur du PMSS pour 2014 : 3 129 €).

Le montant de la cotisation, taxe CMU incluse, est réparti à raison de 18 % à la charge de l'employeur et de 82 % à la charge du salarié, sur la base du tarif isolé.

(En pourcentage.)

TAUX DE COTISATION (en % du PMSS)	COTISATION mensuelle	PART patronale	PART salariale
Tarif isolé	1,14	0,205	0,935
Tarif famille	+ 1,96		+ 1,96

La structure tarifaire du régime frais de santé est de type isolé / famille :

- le tarif "isolé" est appliqué lorsque la garantie ne couvre que le salarié ;
- le tarif "famille" est appliqué lorsque le salarié a demandé l'extension de ses garanties au bénéfice de ses ayants droit. Cette cotisation "famille" couvre alors le salarié et tous ses ayants droit tels que définis dans la partie II "Bénéficiaires", 2), du présent accord.

La nature et le montant de cotisation appelée sont mentionnés sur le bulletin de paie du salarié. »

Article 7

A l'article 27 de la convention précitée, partie II « Garantie invalidité », le troisième paragraphe avant la fin est abrogé et remplacé par :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième 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 brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 8

A l'article 27 de la convention précitée, partie III « Garantie décès », l'avant-dernier paragraphe est abrogé et remplacé par :

« Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

Article 9

A l'article 27 de la convention précitée, partie IV « Dispositions communes », est ajouté un alinéa 5 « Suspension du contrat de travail » :

« 5. Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou le complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 10

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension, excepté pour l'article 5, qui prendra effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles il fait référence.

Fait à Caen, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires.

Syndicats de salariés :

UR FGA CFDT de Basse-Normandie ;

UD CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

UNSA2A.

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Champagne-Ardenne)
(3 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 18 janvier 2010,
Journal officiel du 23 janvier 2010)

AVENANT N° 2 DU 22 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497192M*

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles (FRSEA) de Champagne-Ardenne ;
L'union régionale des syndicats des entrepreneurs des territoires de Champagne-Ardenne,

D'une part, et

L'UPRA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modifications de l'article 5 de l'accord régional « Dispenses d'affiliation »

Au début du point 1 de l'article 5, les mots « Au jour de l'entrée en vigueur du présent accord » sont supprimés.

Le point 4 est supprimé et est remplacé par le paragraphe suivant :

« 4. Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que leur cotisation au présent régime est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération. »

A la suite du point 5, il est ajouté le paragraphe suivant :

« 6. Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, dont la durée du contrat est comprise entre 6 mois et moins de 12 mois. »

Les deux premiers paragraphes de la partie « Justification des renoncements au régime » sont abrogés et remplacés par les paragraphes suivants :

« Au jour de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2, les salariés concernés doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant, avec les justificatifs de leur situation.

Après l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté. »

Article 2

Modification de l'article 8 de l'accord régional « Gestion du régime »

Au 2^e paragraphe, le numéro de registre national des mutuelles « 442 224 671 » est remplacé par le numéro suivant : « 538 518 473 ».

Article 3

Modification du point 3 de l'article 10 de l'accord régional « Cotisations »

Le point 3 « Cotisations » de l'article 10 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3. Suspension du contrat de travail

3.1. Suspension pour maladie, accident ou maternité

En cas de suspension du contrat de travail d'une durée supérieure à 1 mois civil pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, le bénéfice des prestations d'assurance complémentaire frais de santé correspondant au régime de base obligatoire est maintenu avec exonération des cotisations, qui sont prises en charge par le régime. Les régimes optionnels (couverture familiale pour le régime individuel et le régime supplémentaire) restent maintenus, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré.

3.2. Suspension pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé correspondant au régime de base obligatoire pendant les 3 premiers mois civils complets de la suspension du contrat, sans versement de cotisation. Les régimes optionnels (couverture familiale pour le régime individuel et le régime supplémentaire) restent maintenus, sous réserve du paiement de la cotisation par l'assuré. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

Au-delà de cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé, en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci. »

Article 4

Ajout d'un point 4 à l'article 10 de l'accord régional « Cotisations »

Après le point 3 de l'article 10 est inséré le paragraphe suivant :

« 4. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe pour information).

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés à chaque salarié au moment de son affiliation initiale, auxquels s'ajoute le certificat de travail remis au moment de la rupture du contrat. Le demandeur

d'emploi doit en outre fournir mensuellement à l'organisme chargé de la gestion du régime, à savoir Harmonie Mutuelle, le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant.

Les effectifs ainsi que les prestations versées au titre de la portabilité font l'objet d'un suivi spécifique sur des lignes distinctes du bilan. »

Article 5

Création d'une annexe III

Il est créé une annexe portant le numéro III concernant les dispositions légales sur la portabilité, rédigée comme suit :

« ANNEXE III

Dispositions légales sur la portabilité » (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Article 6

Entrée en vigueur et dépôt

Les dispositions du présent avenant prennent effet :

- articles 1 à 3 : au 1^{er} janvier 2015, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. A défaut d'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2015, l'avenant sera applicable au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ;
- articles 4 et 5 : à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Il sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 7

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 22 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES**

(Hautes-Alpes)

(19 juin 2009)

(Etendu par arrêté du 4 février 2010,
Journal officiel du 13 février 2010)

AVENANT N° 1 DU 3 AVRIL 2014

NOR : AGRS1497198M

Entre :

La FDSEA des Hautes-Alpes ;

La FD CUMA des Hautes-Alpes,

D'une part, et

L'UD FNAF CGT ;

L'UD FGA CFDT ;

L'UD FGTA FO ;

L'UD CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Une grande partie des dispositions de cet accord ne sont plus en vigueur, puisque le département des Hautes-Alpes est couvert par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale en agriculture. La seule disposition restante concerne l'obligation légale de garantie de rémunération en cas de maladie et d'accident pour laquelle aucune convention de gestion n'a été signée et appliquée. En conséquence, les partenaires sociaux décident l'abrogation de l'accord.

Article 1^{er}

Abrogation de l'accord

Les partenaires sociaux abrogent l'accord départemental du 19 juin 2009.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le jour de son extension.

Article 3

Extension et dépôt

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Gap, le 3 avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 48 DU 1^{ER} AVRIL 2014

NOR : AGRS1497200M
IDCC : 9131

Entre :

La FDSEA des Bouches-du-Rhône ;

La FD CUMA des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT des Bouches-du-Rhône ;

L'UD FGTA FO des Bouches-du-Rhône ;

La CFTC-Agri ;

L'UD SNCEA CFE-CGC des Bouches-du-Rhône,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 6.2 du chapitre VI « Rémunération »

Les dispositions de l'article 6.2 relatif à la détermination des montants horaires des salaires sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« La grille des salaires détermine un taux horaire pour chaque coefficient de la grille de classification des emplois.

Chaque taux horaire constitue le seuil au-dessous duquel, pour un coefficient donné, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Il est rappelé le principe d'égalité entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La révision des taux horaires pourra s'effectuer à tout moment par accord réciproque, à la demande de l'une des parties, notamment en cas de variation du Smic et au minimum une fois par an.

La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective. »

Article 2

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet, pour l'ensemble des employeurs et des salariés entrant dans le champ d'application, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Aix-en-Provence, le 1^{er} avril 2014.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE**

(Aude)

(21 juillet 1998)

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

AVENANT N° 40 DU 21 JANVIER 2014

NOR : *AGRS1497199M*

IDCC : 9112

Entre :

Le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole du département de l'Aude,

D'une part, et

La section départementale du syndicat FO des salariés de l'agriculture de l'Aude ;

Le SYNFOCA (syndicat FO des cadres de l'agriculture) ;

Le syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude ;

La section fédérale de l'Aude des cadres de l'agriculture CGC ;

L'union départementale du syndicat CFTC de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les résultats déficitaires du régime collectif de complémentaire de garantie santé des personnels non cadres de la zone viticole de l'Aude nécessitent une augmentation de la cotisation de façon à atteindre l'équilibre financier. La négociation entre les partenaires sociaux a conduit à modifier légèrement la répartition de cette cotisation entre les employeurs et les salariés et à décider de sortir la couverture famille de l'accord local. Si le salarié décide de couvrir sa famille, il le fera directement auprès de l'organisme assureur sans que la cotisation ne soit prélevée par l'employeur.

De plus, pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la complémentaire santé des non-cadres. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Ainsi :

- les cotisations sont majorées, afin d'intégrer la portabilité ;
- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

L'article 83 « Complément de garantie santé des personnels non cadres » (créé par l'article 5 de l'avenant n° 21 du 12 février 2008) est donc modifié comme suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa du 1 « Bénéficiaires » est complété par la phrase :

« La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté. »

Les cinq derniers alinéas du 1 « Bénéficiaires » sont déplacés en annexe I au présent avenant.

Article 2

Le 3 « Dispenses d'affiliation » est dorénavant intitulé : « 3. Exclusion et dispenses d'affiliation » et est rédigé comme suit :

« Cas d'exclusion

En sont exclus :

- les cadres et personnels ressortissant à la convention collective nationale du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime complémentaire santé défini dans la convention précitée ;
- les catégories particulières de salariés (VRP, par exemple) ressortissant à d'autres dispositions conventionnelles.

Dispenses d'affiliation

Le salarié se trouvant dans un des cas ci-dessous a la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation au présent régime.

1. Le salarié qui bénéficie d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec :

- soit un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord ;
- soit une clé de répartition des cotisations employeur/salarié plus favorable au salarié et un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord.

Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année cette couverture obligatoire, avec un descriptif des prestations, et le niveau de prise en charge employeur/salarié de la cotisation afférente. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations ou de la clé de répartition des cotisations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié.

2. Le salarié qui bénéficie de la CMU-C ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel.

3. Le salarié qui bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément.

4. Les salariés à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus, dès lors que leur cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de leur rémunération brute.

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 (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé.

5. Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté.

Pour les salariés à employeurs multiples relevant du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme désigné. Il s'agira de l'employeur chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord entre les employeurs et le salarié.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de la dispense. En cas de non-renouvellement de la demande d'exclusion et des justificatifs, le salarié cotisera obligatoirement au régime frais de santé le premier jour du mois civil suivant.

Au jour de l'entrée en vigueur du présent avenant, les salariés à temps partiel ou en contrat à durée déterminée ayant entre 6 et 12 mois d'ancienneté doivent faire leur demande d'exclusion par écrit adressée à l'employeur avant la fin du premier mois d'application de l'avenant.

Après l'entrée en vigueur du présent avenant, la demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté de 6 mois d'ancienneté.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du premier jour du mois civil suivant.

Dans les cas de dispense précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur. »

Article 3

Le 4 « Maintien des garanties » est dorénavant intitulé : « 4. Suspension du contrat » et est rédigé comme suit :

« Suspension du contrat pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties complémentaires santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat, sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer à bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci.

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire de l'assurance frais de santé est due intégralement. »

Article 4

Un « 4 bis. Portabilité » est ajouté, dont les dispositions sont les suivantes :

« Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent pour information en annexe II de l'avenant n° 40 du 21 janvier 2014.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Les alinéas 3 et suivants du 5 « Cotisations et organisme gestionnaire » sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La cotisation mensuelle du présent régime est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations couvrant le salarié seul assuré à titre obligatoire et figurant en annexe est de 1,33 % du PMSS.

Ce taux est réparti comme suit :

- 48 % à la charge de l'employeur ;
- 52 % à la charge du salarié. »

Article 6

Le présent avenant interviendra à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Néanmoins, les dispositions de l'annexe III « Offre à adhésion volontaire et facultative » entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, unité territoriale de l'Aude, chemin de Maquens, ZI La Bouriette, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 21 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

EXTENSION FAMILLE DE LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

Sont couverts à ce titre si le salarié choisit de couvrir sa famille :

- le conjoint marié résidant en France et non séparé de droit ou de fait ;
- le concubin résidant en France s'il justifie de 2 années de vie commune avec le salarié ou s'ils ont un enfant en commun ;
- le cocontractant d'un Pacs résidant en France ;
- les enfants à charge résidant en France : jusqu'au 18^e anniversaire ; jusqu'au 26^e anniversaire s'ils poursuivent leurs études ; tant que le salaire ne dépasse pas 55 % du Smic s'ils sont en apprentissage ou en formation professionnelle par alternance et non couverts par leur employeur ; quel que soit leur âge s'ils sont infirmes ou titulaires d'une carte d'invalidité (pour un taux au moins égal à 80 % prévu à l'article 173 du code de la famille).

ANNEXE II

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

a) Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

b) Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

c) Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

d) Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

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

f) L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

ANNEXE III

OFFRE À ADHÉSION VOLONTAIRE ET FACULTATIVE

Les partenaires offrent la possibilité d'une adhésion volontaire et facultative pour des extensions du régime dans le cadre d'adhésion de la famille avec des prestations identiques au régime mis en place par le présent accord, dans les cas suivants :

- le salarié bénéficiaire du présent avenant souhaite étendre la couverture prévue à ses ayants droit définis en annexe I au présent avenant ;
- le salarié ne remplit pas la condition d'ancienneté requise et souhaite adhérer à titre individuel et utiliser la possibilité d'extension.

Cette offre d'adhésion étant prise à titre volontaire, le salarié s'acquitte de la totalité de la cotisation directement auprès de l'organisme assureur.

La cotisation est fixée à 3,22 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

A titre individuel, si la condition d'ancienneté n'est pas acquise et sur demande du salarié, la cotisation est fixée à 1,33 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Le régime des assurés à titre volontaire est mutualisé dans un compte distinct de celui des assurés à titre obligatoire. Les cotisations correspondant au régime facultatif pourront évoluer différemment de celles correspondant au régime obligatoire si les résultats financiers de chacun des régimes le justifient.

Convention collective

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

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

**AVENANT N° 5 DU 31 JANVIER 2014
RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : *AGRS1497194M*

IDCC : 8434

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FR CUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs des territoires de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UR CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord régional de prévoyance. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Article 1^{er}

Précision concernant les salariés couverts par l'accord régional

La notion de « salariés non cadres » au sens du présent accord est entendue comme les « salariés non affiliés à l'AGIRC ».

Article 2

Salaire de référence de la garantie invalidité permanente

L'alinéa 3 de l'article 4 « Garantie invalidité permanente » est modifié comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou au salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci a moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 3

Salaire de référence de la garantie décès

L'alinéa 4 de l'article 5 « Garantie décès ou invalidité permanente et absolue » est modifié comme suit :

« Le salaire de référence correspond à la rémunération brute totale perçue au cours des 12 derniers mois précédant le décès. En cas de décès du salarié avant qu'il n'ait acquis 12 mois d'ancienneté, le capital décès est calculé sur la base du salaire mensuel moyen multiplié par 12. »

Article 4

Portabilité

Le titre ainsi que le texte de l'article 6 sont modifiés comme suit :

« Article 6

Suspension ou rupture du contrat de travail

a) Suspension du contrat de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (toutes origines) indemnisé au titre du présent accord, les garanties sont maintenues sans versement de cotisation.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à rémunération ou indemnisation à un autre titre que celui du présent accord, le bénéfice des garanties ainsi que le versement des cotisations patronales et salariales sont maintenus.

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu, en tout ou partie, à rémunération par l'employeur, le bénéfice des garanties est maintenu pour le salarié pendant les 3 premiers mois suivant la suspension sans versement de cotisations. Après cette période, il peut demander à l'organisme assureur dont il relève à titre individuel à continuer de bénéficier de la garantie santé en acquittant directement la cotisation pendant toute la période de suspension du contrat de travail restant à courir.

b) Rupture du contrat de travail

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe, pour information).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir à la caisse de prévoyance désignée, en plus des justificatifs demandés aux salariés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 5

Mise en place d'un taux d'appel

Il est ajouté un dernier alinéa à l'article 8 « Taux et répartition des cotisations » :

« Un taux d'appel inférieur au taux conventionnel pourra être mis en place après accord entre les partenaires sociaux et l'organisme assureur. »

Article 6

Dates d'effet

Les dispositions du présent avenant prennent effet :

- articles 1, 2, 3 et 5 : à la date de signature de l'avenant ;
- article 4 : à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Besançon, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

« ANNEXE SUR LA PORTABILITÉ
(Premier alinéa du *b* de l'article 6)

Dispositions légales sur la portabilité
(art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Accord professionnel

**RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES
DES ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Lorraine)

(29 juin 2011)

(Etendu par arrêté du 11 octobre 2012,
Journal officiel du 23 octobre 2012)

AVENANT N° 1 DU 10 OCTOBRE 2013

NOR : AGRS1497196M

Entre :

La FDSEA de Meurthe-et-Moselle ;

La FDSEA de la Meuse ;

La FDSEA de la Moselle ;

La FDSEA des Vosges ;

La fédération régionale des CUMA de Lorraine ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Le syndicat des maraîchers, horticulteurs et pépiniéristes des Vosges ;

Le syndicat des exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse ;

Le syndicat horticole de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des pépiniéristes et horticulteurs de la Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de la Moselle,

D'une part, et

Les 4 UD CFDT Lorraine ;

L'UR CGT Lorraine ;

L'UR FO Lorraine ;

L'UR CFTC Lorraine ;

Le syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} est remplacé par :

« Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes de la région Lorraine, affiliées au régime agricole de protection sociale, énumérées ci-dessous :

- polyculture-élevage de Lorraine ;
- coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) de Lorraine ;
- production de fruits en Lorraine ;
- travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers de Lorraine ;
- structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, à l'exclusion des centres équestres de Lorraine ;
- activités ayant pour support l'exploitation agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de la production en Lorraine ;
- horticulture, maraîchage, pépinières des Vosges ;
- horticulture et pépinières de la Meurthe-et-Moselle ;
- horticulture, maraîchage, pépinières et serres de la Meuse ;
- maraîchage et serres de Meurthe-et-Moselle ;
- horticulture, maraîchage, pépinières et serres de Moselle.

L'appartenance à la région Lorraine est déterminée par rapport au lieu du siège de l'entreprise et au territoire de la région administrative. Le siège s'entend, selon la nature de l'activité, des bâtiments principaux d'exploitation ou du siège social déclaré dans les statuts. »

Article 2

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Laxou, le 10 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Pays de la Loire et ouest de la France)
(15 juillet 2009)

(Etendu par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 3 DU 29 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497195M

Entre :

La FRSEA des Pays de la Loire ;

L'EDT des Pays de la Loire ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification de l'article 3 de l'accord du 15 juillet 2009

I. – Le paragraphe 2 de l'article 3 relatif aux salariés bénéficiaires est ainsi rédigé :

« 2. Tolérances

Les caractères collectif et obligatoire du présent régime ne font pas obstacle, en l'état, ce jour, des dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et de l'accord national du 10 juin 2008, à la faculté du salarié, placé dans l'une des situations suivantes, d'être à son choix dispensé d'adhésion.

Quelle que soit leur date d'embauche, les salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayants droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, peuvent demander à être exclus de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord dès lors qu'ils apportent un document attestant chaque année cette couverture obligatoire pour un niveau de prestations au moins équivalent. Cette exclusion prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de

l'attestation, de diminution des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié. En cas d'exclusion, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Le salarié doit justifier chaque année de la couverture obligatoire dont il bénéficie.

La demande de ne pas cotiser doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition d'ancienneté prévue au paragraphe 1 du présent article.

Si le salarié ne remplit plus les conditions d'adhésion facultative, il doit en informer l'employeur, et il devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé à compter du mois civil suivant.

Les salariés à temps très partiel (inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent choisir de ne pas cotiser.

Les dispositions relatives aux salariés à temps très partiel s'appliquent également aux apprentis.

Peuvent également choisir de ne pas cotiser les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire frais de santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples). Le salarié à employeurs multiples qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs.

Il est entendu que dans le cas où tous les employeurs du salarié relèvent du champ d'application du présent accord, le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès des organismes concernés. Cet employeur est celui chez lequel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier du régime, sauf accord écrit entre les employeurs et le salarié.

Les salariés bénéficiaires des dispositions de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale relatives à la protection sociale complémentaire en matière de santé (dite CMU-C) ainsi que ceux bénéficiant d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (art. L. 863-1 du code de la sécurité sociale) peuvent être dispensés d'affiliation jusqu'à l'échéance du contrat individuel. Le salarié qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture dont il bénéficie à ce titre.

Les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis et indépendamment de leur rémunération dans ce cas, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ont aussi la faculté de demander à être exclus.

La demande d'exclusion doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard avant la fin du premier mois qui suit celui de l'obtention de la condition de 6 mois d'ancienneté. »

II. – Il est ajouté à l'article 3 un paragraphe 3 ainsi rédigé :

« 3. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe VI au présent accord pour information.

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

Article 2

Modification de l'article 4 de l'accord du 15 juillet 2009

La première phrase de l'article 4 relatif à la garantie est ainsi rédigée :

« Le salarié justifiant de l'ancienneté prévue à l'article 3 ci-dessus bénéficie d'une assurance complémentaire frais de santé. »

Article 3

Modification de l'article 9 de l'accord du 15 juillet 2009

L'article 9 relatif aux suspensions de contrat est ainsi rédigé :

« 1. Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines)
ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties de complémentaire frais de santé sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si l'absence est inférieure à 1 mois, la cotisation forfaitaire pour la garantie complémentaire frais de santé est due intégralement.

2. Suspension du contrat pour un motif non lié
à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail pour un des cas de congés prévus par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie du salaire par l'employeur, le salarié bénéficie des garanties de complémentaire frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat sans versement de cotisation.

Après cette période, il peut, pendant la période de suspension restant à courir, demander à l'organisme assureur à continuer de bénéficier de la garantie complémentaire santé en acquittant directement la cotisation globale.

L'employeur doit informer l'organisme assureur de la suspension du contrat et de la durée de la suspension du contrat au début de celle-ci. »

Article 4

Modification de l'annexe I à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe I est ainsi rédigée :

« ANNEXE I

Assurance complémentaire frais de santé obligatoire (art. 4)
Régime complémentaire obligatoire

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	–	100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(ière)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	–	100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %	–	100 %

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %	–	100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %	–	100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %	–	100 %
Analyses et examens				
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %	–	100 %
Actes d'imagerie, dont ostéodensi- tométrie acceptée	70 %	30 %	–	100 %
Examens de laboratoire	60 %	40 %	–	100 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et acces- soires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	–	100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	–	100 %
Plus forfait supplémentaire achat de prothèses auditives	–	–	5,25 % du PMSS par an (soit 164,27 €)	5,25 % du PMSS par an (soit 164,27 €)
Cures thermales				
Frais de cure (surveillance médi- cale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %	–	100 %
Hospitalisation médicale, chirur- gicale				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	–	100 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	–	100 %
Forfait journalier hospitalier	–	–	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	–	–	35 € par jour	35 € par jour
Chambre particulière en ambula- toire	–	–	15 € par jour (*)	15 € par jour (*)
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans	–	–	20 € par jour	20 € par jour

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Hospitalisation : sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : – services de cure médicale – ateliers thérapeutiques – instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel – centres de rééducation professionnelle – services de long séjour et établissements pour personnes âgées				
Maternité Frais de maternité ⁽²⁾	–	–	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)
Optique Montures, verres, lentilles acceptés par le régime obligatoire Forfait supplémentaire Lentilles de contact refusées	60 %	40 %	+ 355 % 7 % du PMSS par an (soit 219,03 €) 3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)	455 % 7 % du PMSS par an (soit 219,03 €) 3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)
Dentaire Soins Prothèses remboursables par le régime obligatoire Forfait supplémentaire Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % 70 % – 70 % ou 100 %	30 % 30 % – 30 % ou 0 %	– + 110 % 10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €) –	100 % 210 % 10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €) 100 %
Médecine douce Ostéopathie, chiropractie, acupuncture ^{(4) (5)}	–	–	3 actes par an 25 € par acte	3 actes par an 25 € par acte
Prévention Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) ⁽³⁾ Vaccin antigrippal ⁽³⁾	– –	– –	40 € par an Frais réels	40 € par an Frais réels

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Autres vaccins (selon liste sur simple demande à l'organisme) ⁽³⁾	–	–	25 € par an	25 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	De 60 % à 70 %	De 40 % à 30 %	–	100 %

(1) Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires.
(2) Prise en charge du dépassement d'honoraires et de la chambre particulière.
(3) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(4) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(5) Ostéopathie et chiropractie : selon la liste préfectorale pour les ostéopathes et selon la liste établie par l'organisme pour les chiropracteurs. 25 € maximum par séance.
(*) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale réévalué chaque année (3 129 € pour 2014).

Article 5

Modification de l'annexe IV à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe IV est ainsi rédigée :

« ANNEXE IV

Nature des garanties correspondant à l'option régime complémentaire obligatoire, plus option 1

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	–	100 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(ière)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	–	100 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %	–	100 %
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %	–	100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %	–	100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %	–	100 %
Analyses et examens				
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %	–	100 %
Actes d'imagerie, dont ostéodensitométrie acceptée	70 %	30 %	–	100 %
Examens de laboratoire	60 %	40 %	–	100 %

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	–	100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	–	100 %
Plus forfait supplémentaire achat de prothèses auditives	–	–	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)
Cures thermales				
Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %	–	100 %
Hospitalisation médicale, chirurgicale				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	–	100 %
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	–	100 %
Forfait journalier hospitalier	–	–	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	–	–	40 € par jour	40 € par jour
Chambre particulière en ambulatoire	–	–	15 € par jour (*)	15 € par jour (*)
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans	–	–	35 € par jour	35 € par jour
Hospitalisation : sur la base des codes DMT (discipline médico-tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : – services de cure médicale – ateliers thérapeutiques – instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel – centres de rééducation professionnelle – services de long séjour et établissements pour personnes âgées				
Maternité				
Frais de maternité ⁽²⁾	–	–	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Optique				
Montures, verres, lentilles accep- tés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 355 %	455 %
Forfait supplémentaire			10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)	10,5 % du PMSS par an (soit 328,55 €)
Lentilles de contact refusées			3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)	3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)
Dentaire				
Soins	70 %	30 %	–	100 %
Prothèses remboursables par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 110 %	210 %
Forfait supplémentaire	–	–	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 100 %	200 %
Médecine douce				
Ostéopathie, chiropractie, acupunc- ture ⁽³⁾ ⁽⁴⁾	–	–	3 actes par an 25 € par acte	3 actes par an 25 € par acte
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) ⁽⁵⁾	–	–	40 € par an	40 € par an
Vaccin antigrippal ⁽⁵⁾	–	–	Frais réels	Frais réels
Autres vaccins (selon liste sur simple demande à l'organisme) ⁽⁵⁾	–	–	25 € par an	25 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	De 60 % à 70 %	De 40 % à 30 %		100 %
<p>(1) Hors parcours de soins coordonnés, pas de prise en charge des dépassements d'honoraires. (2) Prise en charge du dépassement d'honoraires et de la chambre particulière. (3) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture). (4) Ostéopathie et chiropractie : selon la liste préfectorale pour les ostéopathes et selon la liste établie par l'organisme pour les chiropracteurs 25 € maximum par séance. (5) Non pris en charge par le régime obligatoire. (sur présentation de l'original de la facture). (*) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale réévalué chaque année (3 129 € pour 2014).</p>				

Article 6

Modification de l'annexe V à l'accord du 15 juillet 2009

L'annexe V est ainsi rédigée :

« ANNEXE V

Nature des garanties correspondant à l'option
régime complémentaire obligatoire + option 2

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Soins médicaux et paramédicaux				
Consultations, visites : généralistes et spécialistes ⁽¹⁾	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Auxiliaires médicaux : infirmier(ière)s, kinésithérapeutes...	60 %	40 %	+ 50 %	150 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 %	35 %	–	100 %
Pharmacie				
Vignettes orange	15 %	85 %	–	100 %
Vignettes bleues	30 %	70 %	–	100 %
Vignettes blanches	65 %	35 %	–	100 %
Analyses et examens				
Actes médicaux techniques et d'échographie	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Actes d'imagerie, dont ostéodensi- tométrie acceptée	70 %	30 %	+ 50 %	150 %
Examens de laboratoire	60 %	40 %	+ 50 %	150 %
Appareillages et accessoires médicaux				
Orthopédie, appareillages et acces- soires médicaux acceptés par le régime obligatoire	60 %	40 %	–	100 %
Prothèses auditives	60 %	40 %	–	100 %
Plus forfait supplémentaire achat de prothèses auditives	–	–	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)
Cures thermales				
Frais de cure (surveillance médi- cale, soins) hors milieu hospitalier	65 % ou 70 %	35 % ou 30 %	–	100 %
Hospitalisation médicale, chirur- gicale				
Frais de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	–	100 %

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %	+ 150 %	250 %
Ambulances, véhicules sanitaires légers...	65 % ou 100 %	35 % ou 0 %	–	100 %
Forfait journalier hospitalier	–	–	Frais réels	Frais réels
Chambre particulière	–	–	60 € par jour	60 € par jour
Chambre particulière en ambula- toire	–	–	15 € par jour (*)	15 € par jour (*)
Frais d'accompagnant d'un enfant de moins de 16 ans	–	–	50 € par jour	50 € par jour
Hospitalisation : sur la base des codes DMT (discipline médico-tari- faire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : – services de cure médicale – ateliers thérapeutiques – instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-péda- gogique et professionnel – centres de rééducation profes- sionnelle – services de long séjour et établis- sements pour personnes âgées				
Maternité				
Frais de maternité ⁽²⁾	–	–	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)	1/3 du PMSS par an (soit 1 043 €)
Optique				
Montures, verres, lentilles accep- tés par le régime obligatoire	60 %	40 %	+ 355 %	455 %
Lentilles de contact refusées			3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)	3,2 % du PMSS par an (soit 100,13 €)
Forfait supplémentaire ⁽³⁾ : – montures, verres unifocaux, len- tilles acceptés par le régime obli- gatoire			11 % du PMSS par an (soit 344,19 €)	11 % du PMSS par an (soit 344,19 €)
– montures, verres multifocaux	–	–	16 % du PMSS par an (soit 500,64 €)	16 % du PMSS par an (soit 500,64 €)
Dentaire				
Soins	70 %	30 %	–	100 %

DESCRIPTIF DES ACTES Régime général	REMBOURSEMENT régime obligatoire (à titre indicatif)	REMBOURSEMENT complémentaire		REMBOURSEMENT total, y compris régime obligatoire (à titre indicatif)
		Au titre du ticket modérateur et dans la limite de	Au titre des forfaits et dépassements dans la limite de	
Prothèses remboursables par le régime obligatoire	70 %	30 %	+ 110 %	210 %
Forfait supplémentaire ^{(4) (5)} :				
– prothèses dents visibles (incisives, canines, prémolaires)	–	–	19,5 % du PMSS par an (soit 610,16 €)	19,5 % du PMSS par an (soit 610,16 €)
– prothèses dents non visibles (molaires) et prothèses mobiles	–	–	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)	14 % du PMSS par an (soit 438,06 €)
Orthodontie acceptée par le régime obligatoire	70 % ou 100 %	30 % ou 0 %	+ 200 %	300 %
Médecine douce				
Ostéopathie, chiropractie, acupuncture ^{(6) (7)}	–	–	3 actes par an 25 € par acte	3 actes par an 25 € par acte
Prévention				
Ostéodensitométrie (dépistage de l'ostéoporose) ⁽⁸⁾	–	–	40 € par an	40 € par an
Vaccin antigrippal ⁽⁸⁾	–	–	Frais réels	Frais réels
Autres vaccins (selon liste sur simple demande à l'organisme) ⁽⁸⁾	–	–	25 € par an	25 € par an
Diététicien			50 € par an	50 € par an
Actes de prévention pris en charge dans le cadre de la loi du 13 août 2004	De 60 % à 70 %	De 40 % à 30 %		100 %

(1) Hors parcours de soins coordonnés. Pas de prise en charge des dépassements d'honoraires.
(2) Prise en charge du dépassement d'honoraires et de la chambre particulière.
(3) Un seul forfait optique par an et par bénéficiaire.
(4) Un seul forfait par an et par bénéficiaire.
(5) Prise en charge après acceptation du devis par le dentiste-conseil.
(6) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(7) Ostéopathie et chiropractie : selon la liste préfectorale pour les ostéopathes et selon la liste établie par l'organisme pour les chiropracteurs. 25 € maximum par séance.
(8) Non pris en charge par le régime obligatoire (sur présentation de l'original de la facture).
(*) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée.
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale réévalué chaque année (3 129 € pour 2014).

Article 7

Annexe VI à l'accord du 15 juillet 2009

Après l'annexe V, il est créé une annexe VI ainsi rédigée :

« ANNEXE VI

Dispositions légales sur la portabilité (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité

ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Article 8

Entrée en vigueur

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

Article 9

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Angers, le 29 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif régional

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Seine-Maritime et Eure)
(10 septembre 2009)**

(Etendu par arrêté du 14 janvier 2011
Journal officiel du 21 janvier 2011)

AVENANT N° 1 DU 17 JANVIER 2014

NOR : AGRS1497197M

Entre :

La chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs, industries connexes de Haute-Normandie ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Eure ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de Seine-Maritime,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'UR des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la mise en conformité de l'accord régional du 10 septembre 2009 au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012, à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et à l'avenant à l'accord national en date du 3 juillet 2013, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité la catégorie objective assurée, les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail et d'instaurer le dispositif de portabilité.

Dans ce contexte et au vu des résultats du régime, les organisations signataires ont également décidé de réviser les cotisations.

En conséquence, l'accord régional du 10 septembre 2009 est modifié comme suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du préambule sont remplacées par les dispositions suivantes.

- « Le présent accord s'applique sur les départements de la Seine-Maritime et de l'Eure :
- aux salariés relevant du champ d'application de l'accord régional du 10 septembre 2009 sur une prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés des exploitations forestières des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure ;
 - aux employeurs des exploitations forestières relevant du champ d'application de la convention précitée des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure. »

Article 2

Salariés bénéficiaires

Il est inséré avant le point « Garantie incapacité » un point « Salariés bénéficiaires » rédigé comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié, quelle que soit leur ancienneté pour les garanties "décès" et ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise pour les garanties "arrêt de travail", relevant du champ d'application du présent accord.

L'ancienneté, lorsqu'elle est requise, est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert ladite ancienneté. »

Article 3

Garanties

Le 5^e paragraphe du point 5 « Garantie invalidité » est modifié comme suit :

« Le salaire mensuel brut de référence est égal à 1/12 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 brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci ne compte pas 12 mois de présence dans l'entreprise.

Le cas échéant, les éléments variables de la rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant. »

Les autres dispositions du point « Garantie invalidité » sont inchangées.

Les dispositions du point « Garantie décès » sont complétées comme suit :

« Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire perçu au titre des 4 trimestres civils précédents.

Concernant les salariés en arrêt de travail ou à mi-temps thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire perçu au titre des 4 trimestres civils précédents, revalorisé entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires perçus multipliée par 12. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant. »

Les autres dispositions du point « Garantie décès » sont inchangées.

Article 4

Cotisations

La domiciliation de l'organisme assureur est modifiée et remplacée comme suit :

« CRIA Prévoyance, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff », en lieu et place de « CRIA Prévoyance, 51, rue de Paris, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex ».

Répartition des taux

Les dispositions du point « Cotisation » sont modifiées comme suit en ses 2^e et 3^e paragraphes :

« 2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 0,84 %, à raison de 0,50 % pour les employeurs et de 0,34 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie ;
- d'autre part, de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation, est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

(En pourcentage.)

GARANTIE	PART PATRONALE	PART SALARIALE	TOTAL
Maintien de salaire	0,42	–	0,42
Relais maintien de salaire	–	0,16	0,16
Invalidité	0,06	0,06	0,12
Décès	0,02	0,12	0,14
Total	0,50	0,34	0,84

Ces pourcentages sont applicables pour l'année 2014, sauf en cas de modification des dispositions législatives ou de la réglementation de la sécurité sociale.

Les cotisations peuvent évoluer au 1^{er} janvier de chaque année en fonction des résultats du régime ou des évolutions législatives et réglementaires, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et après consultation des partenaires sociaux. »

Article 5

Suspension du contrat de travail

Il est inséré après le point « Cotisation » un nouveau point rédigé comme suit :

« Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail pour un motif non lié à une maladie ou à un accident

En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien de tout ou partie du salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime pour une autre cause que l'arrêt de travail pour maladie, maternité, accident, les garanties sont suspendues.

La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'institution en soit informée dans un délai de 3 mois suivant la reprise.

A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'institution de la déclaration de l'adhérent.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu :

- soit à un maintien total ou partiel du salaire ;

- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

le bénéfice des garanties est maintenu au salarié.

Les cotisations sont dues en totalité (part patronale et part salariale) pendant toute la période de la suspension du contrat de travail indemnisée.

Suspension du contrat de travail pour maladie,
accident (toutes origines) ou pour maternité

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité donnant lieu :

- soit au maintien total ou partiel du salaire ;
- soit au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente professionnelle sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois civil complet d'absence.

Si la suspension est inférieure à 1 mois, la cotisation est calculée sur le salaire et/ou sur le complément de salaire versé par l'employeur. »

Article 6

Portabilité

Il est inséré après le point « Suspension du contrat de travail » un nouveau point rédigé comme suit :

« Portabilité

Les salariés bénéficient, à compter du 1^{er} juin 2015, du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le 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. »

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014, à l'exception des dispositions relatives à la portabilité dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} juin 2015.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Rouen, le 17 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif régional
PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS
DES SCIERIES AGRICOLES ET SALARIÉS AU TEMPS
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Franche-Comté)
(4 septembre 2009)

(Etendu par arrêté du 3 janvier 2011,
Journal officiel du 11 janvier 2011)

AVENANT N° 1 DU 22 NOVEMBRE 2013

NOR : *AGRS1497193M*

Entre :

Le syndicat des résineux de Franche-Comté ;

Le syndicat des feuillus de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;

L'UR CFTC de Franche-Comté ;

L'UR CFE-CGC de Franche-Comté,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modifications du chapitre « Cotisation »

Le chapitre « Cotisation » est ainsi modifié :

« La gestion du régime de prévoyance est assurée par CRIA Prévoyance, groupe Humanis, 139-147, rue Paul-Vaillant-Couturier, 92240 Malakoff.

1. Assiette

Les cotisations sont appelées pour tous les salariés entrant dans le champ d'application du dispositif conventionnel sur la base des rémunérations versées aux salariés concernés, prises en considération pour les cotisations d'assurance sociale.

2. Répartition des taux

Le taux global d'appel des cotisations destinées au financement des prestations définies est de 0,96 %, à raison de 0,57 % pour les employeurs et de 0,39 % pour les salariés.

La fraction de cotisation destinée à la couverture :

- d'une part, de la garantie résultant de l'extension à l'agriculture de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 relatif à la mensualisation en cas de maladie ;

– d'autre part, de l'intégralité des risques accident du travail au titre de la mensualisation, est à la charge exclusive de l'employeur.

3. Tableau récapitulatif

Les cotisations telles que fixées à l'accord d'adhésion sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

	TAUX	PART PATRONALE	PART OUVRIÈRE
Incapacité temporaire, plus relais mensualisation	0,63	0,43	0,20
Invalidité	0,12	0,06	0,06
Décès	0,21	0,08	0,13
Total	0,96	0,57	0,39

Article 2

Date d'application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Besançon, le 22 novembre 2013.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140260-000714

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
