

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/34 DU 13 SEPTEMBRE 2014

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	51

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/34

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Artistiques et culturelles (entreprises) : avenant du 30 avril 2014 relatif aux frais de soins de santé (titre XII)	4
Assurances (sociétés) : adhésion par lettre du 10 juillet 2014 de l'UNSA banques assurances à la convention	6
Bâtiment et travaux publics (cadres) : avenant n° 17 du 14 mai 2014 à l'accord du 1 ^{er} octobre 2001 relatif au régime de prévoyance des cadres.....	7
Bâtiment et travaux publics (cadres et non-cadres) : avenant n° 18 du 14 mai 2014 à l'accord du 1 ^{er} octobre 2001 relatif au régime de frais médicaux des cadres et des non-cadres..	10
Bâtiment et travaux publics (retraités) : avenant n° 19 du 14 mai 2014 à l'accord du 1 ^{er} octobre 2001 relatif au régime de frais médicaux individuels des retraités.....	12
Bâtiment et travaux publics (ouvriers) : avenant n° 54 du 14 mai 2014 relatif au régime de prévoyance des ouvriers et à l'annexe III	14
Bâtiment et travaux publics (ETAM) : avenant n° 32 du 14 mai 2014 à l'accord du 13 décembre 1990 relatif au régime de prévoyance des ETAM et à l'annexe III.....	19
Bâtiment et travaux publics : accord du 14 mai 2014 relatif à l'évolution des régimes de frais médicaux et de prévoyance	25
Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce) : avenant n° 5 du 12 juin 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif à la prévoyance.....	28
Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce) : adhésion par lettre du 27 mai 2014 de la fédération nationale du bois à la convention	30
Dentaires (cabinets) : avenant n° 5 du 21 mai 2014 à l'accord du 5 juin 1987 relatif à la prévoyance.....	32
Portage de presse : accord du 28 mai 2014 relatif à la durée du travail des porteurs de presse.....	34
Récupération (industries et commerce) : accord du 15 mai 2014 relatif à la répartition des fonds pour le financement des CFA.....	38
Remontées mécaniques : avenant n° 60 du 27 novembre 2013 portant modification de l'article 21 <i>bis</i> relatif à la prévoyance	40
Travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres) : avenant n° 1 du 6 mai 2014 à l'accord du 7 avril 2011 relatif à la responsabilité sociétale des entreprises.....	45

Viandes (industrie et commerces de gros) : avenant n° 2 du 3 avril 2014 à l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme.....	48
--	-----------

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

AVENANT DU 30 AVRIL 2014
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ (TITRE XII)

NOR : ASET1450931M
IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Les parties à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles se sont réunies afin de réétudier la condition d'ancienneté permettant l'accès aux prestations du régime couvrant les frais de soins de santé.

En effet, le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire abaisse, pour les régimes de frais de santé, la durée maximale d'ancienneté exigible de 12 à 6 mois.

Afin de prendre en compte les incidences de ces nouvelles dispositions réglementaires, les parties signataires ont décidé de réviser les termes du titre XII de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles de la manière suivante.

Article 1^{er}

Objet

Modification de la condition d'ancienneté pour l'accès aux prestations de frais de soins de santé des salariés permanents :

1. Les dispositions suivantes : « Le bénéfice des prestations est ouvert à l'issue d'une période de carence de 12 mois continus d'ancienneté dans l'entreprise », figurant sous l'article XII.2.1.9. *bêta* sont supprimées.

2. A la suite du premier alinéa de l'article XII.2.1.9 intitulé « Prestations » est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :

« Le bénéfice des prestations est ouvert aux salariés de plus de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2014.

A compter de cette date, le titre XII de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles sera donc modifié comme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 30 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CPDO ;
PROFEDIM ;
SMA ;
SYNDEAC ;
SNSP ;
SYNAVI ;
SYNOLYR.

Syndicats de salariés :

FC CFTC ;
FCCS CFE-CGC ;
SNACOPVA CFE-CGC ;
SNAPS CFE-CGC ;
SNAPAC CFDT ;
FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNAM CGT.

Brochure n° 3265

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 10 JUILLET 2014
DE L'UNSA BANQUES ASSURANCES À LA CONVENTION

NOR : ASET1450932M
IDCC : 1672

UNSA banques assurances
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 10 juillet 2014.

Monsieur le directeur,

L'UNSA, représentative sur la branche assurance par arrêté du 24 décembre 2013, vous fait part de son adhésion à la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 ainsi qu'à ses annexes et accords, à l'exception de l'accord du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération et des textes et avenant du 17 mars 2014 visant la rémunération annuelle garantie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs dans le champ de ladite convention.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 17 DU 14 MAI 2014
À L'ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2001
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES CADRES

NOR : ASET1450938M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 7.1 du règlement du régime national de prévoyance des cadres de BTP-Prévoyance est ainsi rédigé :

« 7.1. Maintien des garanties en cas de licenciement,
ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
 - a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance. »

La présente modification est applicable aux licenciements ou ruptures postérieurs à la date du 31 mai 2014.

Article 2

L'article 21 du régime de prévoyance des cadres est ainsi rédigé :

« Article 21

Forfait parentalité et accouchement

21.1. Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

21.2. Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé comme suit : 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

Article 3

La rubrique « Naissance » de l'annexe des garanties est remplacée par la rubrique « Parentalité, accouchement » suivante :

PARENTALITÉ, ACCOUCHEMENT	
Forfait parentalité	8 % du PMSS
Forfait accouchement	2,6 % du PASS
PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.	

Article 4

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juin 2014.

Article 5

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 18 DU 14 MAI 2014
À L'ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2001
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS MÉDICAUX DES CADRES ET DES NON-CADRES
NOR : ASET1450939M

Entre :

La CAPEB ;
La FFB ;
La FFIE ;
La FNSCOP BTP ;
La FNTF,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;
La fédération BATIMAT-TP CFTC ;
La FG FO construction ;
La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Harmonisation de la portabilité des régimes de frais médicaux
des non-cadres et des cadres du BTP*

Les partenaires sociaux signataires ont convenu de modifier :

- l'article 11.2 du règlement des régimes de frais médicaux des non-cadres du BTP ;
- l'article 11.2 du règlement des régimes de frais médicaux des cadres du BTP, comme suit :

« 11.2. Maintien des garanties en cas de licenciement,
ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le maintien d'une couverture santé est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;

– ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP, ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien d'une couverture santé est accordé :

– aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;

– et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date, à compter de la date de fin du contrat de travail ;

– sans limitation de durée, lorsque le participant :

– a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu (à l'exception des cas de classification en invalidité de 1^{re} catégorie), et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;

– et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance. »

La présente modification est applicable aux licenciements ou ruptures postérieurs à la date du 31 mai 2014.

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juin 2014.

Article 3

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 19 DU 14 MAI 2014
À L'ACCORD DU 1^{ER} OCTOBRE 2001
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS MÉDICAUX INDIVIDUELS DES RETRAITÉS
NOR : ASET1450940M

PRÉAMBULE

Afin que tous les retraités du BTP bénéficient d'un meilleur accès à la couverture frais médicaux, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer la durée de la remise accordée lors de la première adhésion santé à titre individuel.

Article 1^{er}

Il est créé un article 6.6 au règlement des régimes de frais médicaux individuels des retraités de BTP-Prévoyance rédigé comme suit :

« 6.6. Autres remises de cotisations

Les adhérents qui ont bénéficié des dispositifs de remise de cotisations prévus à l'article 6.3 bénéficient d'une remise complémentaire de 2 mois de cotisations au cours de leur seconde année d'adhésion au présent régime. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CAPEB ;
FFB ;
FFIE ;
FNSCOP BTP ;
FNTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

CFTC BATIMAT-TP ;

FG FO construction ;

CFE-CGC BTP.

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 54 DU 14 MAI 2014
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS ET À L'ANNEXE III

NOR : ASET1450948M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTF,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le second alinéa de l'article 5 du régime national de prévoyance des ouvriers et le tableau « Régime de prévoyance de base obligatoire » qui suit sont ainsi modifiés :

« A compter du 1^{er} juillet 2014, la répartition des taux de cotisations entre l'employeur et l'ouvrier, ainsi que sa répartition par nature de garantie ⁽¹⁾, est la suivante :

Régime de prévoyance de base obligatoire

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Capital décès	0,19	0,11	0,08
Rente décès	0,45	0,25	0,20
Indemnités journalières > à 90 jours	0,42	0,23	0,19
Rente d'invalidité	0,35	0,19	0,16

(1) Telle que définie dans l'annexe III au présent accord.

GARANTIE	TAUX	PART EMPLOYEUR	PART SALARIÉ
Forfaits parentalité, accouchement	0,06	0,03	0,03
Hospitalisation chirurgicale	0,02	0,01	0,01
Sous-total prévoyance	1,49	0,82	0,67
Indemnités journalières < à 90 jours (maintien de salaire incombant à l'employeur)	0,01	0,01	–
Indemnité de fin de carrière	0,59	0,59	–
Action sociale	0,20	0,12	0,08
Total	2,29	1,54	0,75

Article 2

Harmonisation du maintien et de la cessation des garanties

Le premier alinéa de l'article 6.1 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi modifié :

« 6.1. Maintien des garanties en cas de licenciement,
ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
 - a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 20 et 21 de la présente annexe. »

La présente modification est applicable aux licenciements ou ruptures postérieurs à la date du 31 mai 2014.

Article 3

L'article 22 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi modifié :

« Article 22

Forfait parentalité et accouchement

22.1. Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre de l'état civil et sur le livret de famille.

22.2. Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée ouvrière pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Il est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre de l'état civil et sur le livret de famille. »

Article 4

Nouvelle numérotation

Les articles 23, 24, 25, 26 et 27 du titre I^{er} du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers dans sa version en vigueur à la date de signature du présent accord deviennent les articles 24, 25, 26, 27 et 28.

Article 5

L'article 23 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

« Article 23

Prestation hospitalisation chirurgicale

23.1. Bénéficiaires

Les personnes couvertes et bénéficiant de la prestation hospitalisation sont les participants définis à l'alinéa 1 de l'article 2.

23.2. Frais pris en charge

En cas de séjour dans un établissement hospitalier au titre d'une intervention chirurgicale, sont pris en charge les frais relatifs à la chambre particulière :

- à hauteur des frais réels ;
- dans la limite de deux fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours pour chaque jour d'hospitalisation ;
- et dans la limite du prix de la chambre individuelle pratiqué par les établissements de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (APHP) au 1^{er} juillet de l'exercice précédent.

Par ailleurs, les frais de lit accompagnant, en cas d'hospitalisation chirurgicale d'un enfant de moins de 12 ans du salarié, sont pris en charge dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche.

Par intervention chirurgicale, il faut entendre tout acte codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Seules les interventions chirurgicales donnant lieu à remboursement par la sécurité sociale sont prises en compte au titre du présent article. »

Article 6

Dans le tableau des prestations, la rubrique prestation « Naissance » est modifiée et une prestation « Hospitalisation » est ajoutée :

PARENTALITÉ, ACCOUCHEMENT	
Forfait parentalité ⁽¹⁾	8 % du PMSS
Forfait accouchement ⁽¹⁾	2,6 % du PASS
HOSPITALISATION CHIRURGICALE	
Frais de chambre particulière pour le participant	Oui ⁽²⁾
<small>(1) Les forfaits parentalité et accouchement et le forfait naissance du régime supplémentaire des ouvriers ne peuvent être cumulés. (2) Dans les limites définies à l'article 20.2 de l'annexe III à l'accord collectif du 13 décembre 1993 (45 € au 1^{er} juillet 2014). PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.</small>	

Article 7

Indemnité de fin de carrière

Le pénultième alinéa de l'article 23.3 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi complété :

« BTP-Prévoyance s'enquiert auprès de BTP-Retraite des liquidations de retraite complémentaire ARRCO intervenues au titre de leurs participants communs ; pour chaque liquidation de retraite ainsi identifiée, BTP-Prévoyance exploite les informations dont elle dispose pour calculer l'indemnité de fin de carrière due et la verser au participant.

BTP-Prévoyance informe l'ancien employeur du participant du versement de cette indemnité et de son montant.

Pour les ouvriers dont la pension de retraite est liquidée alors qu'ils sont indemnisés au titre du régime d'assurance chômage, BTP-Prévoyance met en place une procédure visant à garantir à ces ouvriers le paiement effectif de l'indemnité de fin de carrière à laquelle ils ont droit en application de l'article 24.1 du présent règlement. »

Article 8

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juin 2014.

Article 9

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 10

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, à l'exception de son article 7, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 32 DU 14 MAI 2014
À L'ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 1990 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES ETAM
ET À L'ANNEXE III
NOR : ASET1450947M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTF,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'alinéa 2 de l'article 6 de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

« A compter du 1^{er} juillet 2014, la répartition du taux de cotisation entre l'employeur et l'ETAM, ainsi que par nature de garantie ⁽¹⁾, est la suivante :

Régime de prévoyance de base obligatoire

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX	PART employeur	PART salarié
Capital décès	0,40	0,40	-
Rente décès	0,18	0,18	-

(1) Telle que définie dans l'annexe III au présent accord.

GARANTIE	TAUX	PART employeur	PART salarié
Garanties liées au décès	0,58	0,58	–
Indemnités journalières > à 90 jours	0,47	0,24	0,23
Rente d'invalidité	0,63	0,32	0,31
Allocation naissance	0,10	0,05	0,05
Hospitalisation chirurgicale	0,02	0,01	0,01
Autres garanties ⁽¹⁾	1,22	0,62	0,60
Total	1,80	1,20	0,60

(1) Telle que définie dans l'annexe III au présent accord.

Article 2

L'article 6.1 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

« 6.1. Maintien des garanties en cas de licenciement,
ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
 - ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé,
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
 - à fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 17 et 18 de la présente annexe. »

La présente modification est applicable aux licenciements ou ruptures postérieurs à la date du 31 mai 2014.

Article 3

Les articles 14.1, 14.4 et 16 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 sont modifiés et les articles 14.5 et 14.6 sont créés.

L'alinéa 3 de l'article 14.1 « Cas de décès quelle qu'en soit la cause » est ainsi modifié :

« – 180 % du salaire de base au décès d'un participant qui avait un conjoint. Le montant du capital est majoré pour enfant à charge, tel que défini à l'article 8, de :

- 36 % pour un enfant ;
- 72 % pour deux enfants ;
- 126 % pour trois enfants à charge ;
- 54 % par enfant à compter du quatrième. »

L'article 14.4 « Conversion du capital en rente » devient l'article 14.6.

Il est créé un article 14.4 ainsi rédigé :

« 14.4. Capital supplémentaire versé en cas de décès
par suite d'accident du travail ou maladie professionnelle

Il est prévu en cas de décès par accident du travail ou des suites d'une maladie professionnelle le versement d'un capital supplémentaire, représentant 100 % du salaire de base du participant, soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie. »

Il est créé un article 14.5 ainsi rédigé :

« 14.5. Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et de mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (au sens de l'article 8.2) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (au sens de l'article 8.2) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant. »

L'alinéa 1 de l'article 16 est modifié comme suit :

Le taux de « 12 % » du salaire de base est remplacé par le taux de « 15 % ».

Article 4

L'article 19 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

« Article 19

Forfait parentalité et accouchement

19.1. Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre de l'état civil et sur le livret de famille.

19.2. Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée ETAM pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre de l'état civil et sur le livret de famille. »

Article 5

L'article 20 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est remplacé par le texte suivant :

« Article 20

Prestation hospitalisation chirurgicale

20.1. Bénéficiaires

Les personnes couvertes et bénéficiant de la prestation hospitalisation sont les participants définis à l'alinéa 1 de l'article 2.

20.2. Frais pris en charge

En cas de séjour dans un établissement hospitalier au titre d'une intervention chirurgicale, sont pris en charge les frais relatifs à la chambre particulière :

- à hauteur des frais réels ;
- dans la limite de deux fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours pour chaque jour d'hospitalisation ;
- et dans la limite du prix de la chambre individuelle pratiqué par les établissements de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris (APHP) au 1^{er} juillet de l'exercice précédent.

Par ailleurs, les frais de lit accompagnant en cas d'hospitalisation chirurgicale d'un enfant de moins de 12 ans du salarié sont pris en charge dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours, arrondi à l'euro le plus proche.

Par intervention chirurgicale, il faut entendre tout acte codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Seules les interventions chirurgicales donnant lieu à remboursement par la sécurité sociale sont prises en compte au titre du présent article. »

Article 6

Le tableau des prestations est ainsi modifié :

(En pourcentage.)

RNPE ⁽¹⁾	PRESTATION conventionnelle	PRESTATION servie
Capital décès		
Capital de base : décès toutes causes		
Participant célibataire, veuf ou divorcé	100 % SB	110 % SB
Participant avec conjoint	180 % SB	200 % SB
a) Majoration pour enfant à charge		
Majoration pour 1 enfant à charge	+ 36 % SB	+ 40 % SB
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 72 % SB	+ 80 % SB
Majoration pour 3 enfants à charge	+ 126 % SB	+ 140 % SB
Majoration par enfant à compter du 4 ^e	+ 54 % SB	+ 60 % SB

RNPE ⁽¹⁾	PRESTATION conventionnelle	PRESTATION servie
b) Majoration pour décès accidentel « Complément de capital »	+ 100 % SB ⁽²⁾	
c) Majoration pour décès suite à AT/MP « Complément de capital »	+ 100 % de RA	
d) Majoration pour décès du conjoint du participant « Capital orphelins »	+ 125 % SB par enfant à charge	
Versement anticipé du capital décès si invalidité totale et permanente	Oui	
Conversion du capital en rente	Oui	
Rente décès		
Rente au conjoint invalide ⁽³⁾	15 % SB	
Rente d'éducation (par enfant à charge)		
– si orphelin du parent participant		
– si décès non suite à AT/MP	15 % SB Mini. 12 % PASS	
– si décès suite à AT/MP	–	
– si orphelin de père et de mère		
– si décès non suite à AT/MP	Doublement de la rente	
– si décès suite à AT/MP	–	
Indemnités journalières ⁽⁴⁾		
Maladie ou accident de droit commun		
Prestation de base	75 % SB	85 % SB
AT/MP		
Montant de la prestation	85 % SB	
Rente d'invalidité ⁽⁴⁾		
Maladie ou accident de droit commun		
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	39 % SB	48 % SB
Majoration si un ou plusieurs enfants à charge	+ 5 % SB	
Invalidité de 2 ^e catégorie	65 % SB	80 % SB
Majoration par enfant à charge	+ 5 % SB	
Invalidité de 3 ^e catégorie	65 % SB	80 % SB
Majoration par enfant à charge	+ 5 % SB	
AT/MP		
26 % ≤ T ≤ 50 %	[(1,9 x T) – 35 %] x SB – rente sécurité sociale	
T > 50 %	[(0,7 x T) + 30 %] x SB – rente sécurité sociale	
Parentalité, accouchement		
Forfait parentalité	8 % du PMSS	
Forfait accouchement	2,6 % du PASS	

RNPE ⁽¹⁾	PRESTATION conventionnelle	PRESTATION servie
Hospitalisation chirurgicale Frais de chambre particulière pour le participant	Oui ⁽⁶⁾	
<p>(1) Les prestations des régimes de base applicables au 1^{er} janvier 2014 sont rappelées ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées dans l'annexe III de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 font référence.</p> <p>(2) 200 % si SB > 160 % du plafond de la sécurité sociale, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.</p> <p>(3) Le montant de la rente comprend les prestations ARRCO.</p> <p>(4) Y compris les prestations versées par la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité/incapacité).</p> <p>(5) Dans les limites définies à l'article 20.2 de l'annexe III (45 € au 1^{er} juillet 2014).</p> <p>SB : salaire de base. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. PASS : plafond annuel de la sécurité sociale. SS : sécurité sociale. AT/MP : accident du travail ou maladie professionnelle. T : taux d'incapacité permanente défini par la sécurité sociale.</p>		

Article 7

Entre la date d'entrée en vigueur du présent avenant, date à laquelle sera supprimée la garantie chirurgie figurant à l'article 20 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM, et le 31 décembre 2015, les salariés affiliés à l'institution BTP-Prévoyance au titre du régime national de prévoyance des ETAM (RNPE) conserveront le bénéfice de la garantie chirurgie, telles que définies par l'article 20 du règlement du RNPE dans sa formulation applicable au 1^{er} janvier 2014 ; ces garanties seront intégralement financées par imputation sur la provision pour participation aux excédents constituée au titre du RNPE dans les comptes de BTP-Prévoyance.

Article 8

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juin 2014.

Article 9

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 10

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, à l'exception de son article 7, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 14 MAI 2014
RELATIF À L'ÉVOLUTION DES RÉGIMES DES FRAIS MÉDICAUX
ET DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1450945M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FNSCOP BTP ;

La FNTP,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Confronté à une crise économique profonde, le secteur du BTP occupe aujourd'hui 1 500 000 salariés au sein de 210 000 entreprises de toute taille.

Conscients des enjeux attachés à la mise en place d'une protection sociale complémentaire de qualité et désireux de concrétiser les objectifs fondamentaux de mutualisation et de haut niveau de solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession qu'ils s'étaient donnés, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont depuis plusieurs décennies créé, d'une part, des régimes de prévoyance en faveur des ouvriers et des ETAM et, d'autre part, des régimes facultatifs de frais médicaux.

Ainsi, les systèmes de portabilité de la couverture santé et prévoyance en cas de perte d'emploi et de mutualisation du financement étaient déjà en place de longue date dans le BTP lors de la signature de l'accord national interprofessionnel du 13 janvier 2013 et de l'adoption de la loi du 14 juin 2013.

Des adaptations des régimes existants ont néanmoins été rendues nécessaires par ces deux textes ainsi que pour prendre en compte les évolutions de la réglementation découlant du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 communément appelé « catégories objectives ».

C'est pourquoi, tout en veillant à la prise en compte des possibilités économiques des régimes existants, les organisations représentatives des employeurs et des salariés du BTP ont entendu par le présent accord, sans revenir sur les situations déjà acquises, harmoniser la portabilité des couvertures santé et prévoyance, tout en veillant à l'amélioration équilibrée des garanties entre les différentes catégories de salariés du BTP.

En cas de départ de l'entreprise, l'employeur informera ses salariés des conditions d'application de la portabilité.

Les parties signataires ont donc décidé d'adopter en ce sens les présents avenants aux régimes nationaux de prévoyance et aux régimes de frais médicaux des salariés du BTP.

Avenant n° 54 à l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime national de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics et ses annexes.

Cet avenant est relatif :

- à l'harmonisation de la portabilité des régimes de prévoyance des non-cadres et des cadres du BTP ;
- aux forfaits parentalité et accouchement ;
- à la prestation hospitalisation chirurgicale ;
- à l'indemnité de fin de carrière.

Avenant n° 32 à l'accord collectif national du 13 décembre 1990 instituant le régime national de prévoyance des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du bâtiment et des travaux publics et ses annexes.

Cet avenant est relatif :

- à l'harmonisation de la portabilité des régimes de prévoyance des non-cadres et des cadres du BTP ;
- aux forfaits parentalité et accouchement ;
- à la prestation hospitalisation chirurgicale ;
- aux prestations en cas de décès.

Avenant n° 17 à l'accord collectif du 1^{er} octobre 2001 instituant BTP-Prévoyance visant à modifier le régime national de prévoyance des cadres (RNPC) de BTP-Prévoyance.

Cet avenant est relatif :

- à l'harmonisation de la portabilité des régimes de prévoyance des non-cadres et des cadres du BTP ;
- aux forfaits parentalité et accouchement.

Avenant n° 18 à l'accord collectif du 1^{er} octobre 2001 instituant BTP-Prévoyance visant à modifier les règlements des régimes de frais médicaux des non-cadres et des cadres de BTP-Prévoyance.

Cet avenant est relatif à l'harmonisation de la portabilité des régimes frais médicaux des non-cadres et des cadres du BTP.

Avenant n° 19 à l'accord collectif du 1^{er} octobre 2001 instituant BTP-Prévoyance visant à modifier le règlement du régime de frais médicaux individuels des retraités de BTP-Prévoyance.

Cet avenant est relatif à l'évolution des remises de cotisations des retraités lors de leur adhésion au régime de frais médicaux individuels des retraités de BTP-Prévoyance.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 ⁽¹⁾ (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 ⁽¹⁾ (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Article 3

Suivi des régimes

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir une fois par an afin d'examiner la situation des régimes.

Article 4

Dénonciation. – Révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 5

Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juin 2014.

Article 6

Dépôt

Le texte du présent avenant sera déposé en un nombre d'exemplaires suffisant à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

(1) Articles 1 à 5.

Brochure n° 3287

Convention collective nationale

**IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

AVENANT N° 5 DU 12 JUIN 2014

À L'ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2000 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450942M

IDCC : 1947

Entre :

La FNBM,

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés a instauré, à compter du 1^{er} juillet 2002, un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire, constitué des garanties suivantes :

- capital décès, invalidité absolue définitive ;
- rente éducation ;
- incapacité temporaire de travail, invalidité permanente.

Le financement du régime et le niveau des prestations sont différenciés selon que les salariés sont cadres ou non-cadres.

Prenant acte de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux entendent par le présent avenant préciser la définition des catégories de personnel bénéficiaires du régime.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (convention collective nationale n° 3287).

Article 2

Précisions sur les bénéficiaires du régime de prévoyance

En application du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 et de la circulaire n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013, les catégories de personnel bénéficiaires du régime de prévoyance instauré dans la branche du négoce de bois sont définies comme suit :

- cadres : personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947 ;
- non-cadres : personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance du 14 mars 1947.

Article 3

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 4

Révision. – Dénonciation

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

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 6

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte, sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 12 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3287

Convention collective nationale

**IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE
ET PRODUITS DÉRIVÉS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 MAI 2014
DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DU BOIS À LA CONVENTION

NOR : ASET1450944M
IDCC : 1947

Fédération nationale du bois
6, rue François-I^{er}
75008 Paris

Paris, le 27 mai 2014.

Monsieur,

Nous tenons à vous informer de l'adhésion d'entreprises du secteur du négoce de bois au sein de la fédération nationale du bois et des conséquences que cette situation implique dans le cadre du dialogue social conduit entre partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

En effet, le code 46.73A a été ainsi défini par l'INSEE : commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction.

Ce code est désormais identifié de la manière suivante au titre de la nomenclature d'activités française : NAF rév. 2, 2008 – Sous-classe 46.73A Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois et de matériaux de construction ;

**46.73A Commerce de gros (commerce interentreprises) de bois
et de matériaux de construction**

Cette sous-classe comprend :	Cette sous-classe comprend aussi :
<ul style="list-style-type: none">– le commerce de gros de bois brut– le commerce de gros de produits de la transformation primaire et secondaire du bois– le commerce de gros de matériaux de construction : sable, gravier, ciment, plâtre, briques, etc.– le commerce de gros de bâtiments préfabriqués– le commerce de gros de verre plat et de miroiterie	<ul style="list-style-type: none">– le commerce de gros d'isolants thermiques– le commerce de gros de mobilier urbain– le commerce de gros de serres maraîchères

Il se trouve que les entreprises qui ont adhéré à la FNB sont référencées sous le code 46.73A pour des activités incluses dans le champ d'application de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Nous vous rappelons que le champ d'application de cette convention collective est ainsi défini :

« La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les DOM, les rapports entre employeurs et salariés des professions dont l'activité exclusive ou principale est le commerce de gros des bois, panneaux et produits dérivés et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

“Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés), généralement référencé sous le code NAF 51.5E, à l'exclusion :

1. Du commerce de gros de liège et produits en liège ;
2. Des importateurs de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation ou sur les marchés internationaux, lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux en bois et dérivés du bois ;
3. Des entreprises dont l'activité principale est la commercialisation en gros de bois (sous toutes ses formes) destinés à la trituration et qui se situe dans le prolongement de l'activité forestière.”

Dans le cas d'entreprises à activités multiples (activités de commerces de gros, de prestations de services, de production ou de détail, commercialisant des articles relevant de branches différentes), la convention collective s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon les règles de la jurisprudence de la Cour de cassation. »

Compte tenu du nombre d'entreprises concernées, de leur volume d'activité et du nombre de salariés faisant partie de leur effectif, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale du bois à ladite convention collective à compter de la réception de la présente.

En conséquence, nous vous remercions d'en tirer toutes conclusions dans le cadre de la représentation et de la participation de la fédération nationale du bois au titre de l'activité « Commerce de gros de bois et dérivés (négoce de bois d'œuvre et produits dérivés) » aux réunions paritaires relatives à la négociation de cette convention collective, au nom et pour le compte des entreprises dont l'activité correspond à l'intitulé évoqué ci-dessus et dont le code INSEE est 46.73A.

Restant à votre disposition, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de notre considération distinguée.

Le vice-président.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT N° 5 DU 21 MAI 2014
À L'ACCORD DU 5 JUIN 1987 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450933M
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

L'UJCD,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2014, l'article 2 du protocole d'accord du régime de prévoyance du 5 juin 1987 sera rédigé ainsi :

« Article 2

Personnel affilié

Seront affiliés obligatoirement au présent régime les salariés ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale AGIRC du 14 mars 1947 et pouvant justifier d'une ancienneté de 3 mois dans le cabinet ou dans un autre cabinet au cours des 12 derniers mois.

Le présent régime pourra être étendu à l'ensemble des salariés relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale AGIRC du 14 mars 1947.

Il est rappelé que les employeurs de personnels bénéficiaires de la convention collective nationale du 14 mars 1947, au titre de ses articles 4 et 4 *bis*, devront préalablement avoir respecté les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 1979, leur imposant de verser à leur charge exclusive une cotisation égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale. »

Article 2

Ces dispositions prennent effet au 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, puis déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Une demande d'extension du présent avenant sera immédiatement déposée à l'initiative de la partie la plus diligente auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Fait à Paris, le 21 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

ACCORD DU 28 MAI 2014
RELATIF À LA DURÉE DU TRAVAIL DES PORTEURS DE PRESSE

NOR : ASET1450943M
IDCC : 2683

Entre :

Le GREPP,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La FILPAC CGT ;

Le SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre :

- les entreprises ayant principalement une activité de diffusion par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;
- tous les porteurs salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elle s'applique sur l'ensemble des départements français, y compris les départements d'outre-mer.

Article 2

Calcul de la durée de référence

Chaque porteur est affecté à une ou plusieurs tournées de portage déterminées par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur qui a une relative autonomie lors de l'exécution de la tournée, pour laquelle il est difficile de mesurer et contrôler quotidiennement le temps de travail sur le terrain, le calcul du temps de travail se fonde sur une durée de référence, définie en entreprise, pour chaque tournée en fonction de la charge de travail.

La durée de référence doit impérativement tenir compte du temps normalement consacré à la durée continue de l'ensemble des missions qui sont confiées aux porteurs, en respectant notamment les critères objectifs suivants :

- le temps de préparation au portage ;
- le temps de liaison entre le lieu de prise de journaux et le premier client ;
- le temps de livraison sur la tournée jusqu'au dernier client ;
- le temps de retour au lieu de prise de journaux, le cas échéant ;
- le temps de réalisation de toutes autres tâches régulières et spécifiques à chaque entreprise,

étant entendu que ces critères sont eux-mêmes fonction de différents éléments intrinsèques comme, notamment, le kilométrage de la tournée, le nombre d'exemplaires ou de clients portés, les conditions spécifiques de réalisation de cette tournée (milieu rural ou urbain, encartage manuel, temps de préparation...), ainsi que les caractéristiques du ou des produits (poids, format...).

La durée de référence est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine, au regard d'un nombre d'exemplaires ou de clients portés en tenant compte des critères objectifs détaillés ci-dessus.

La durée de référence est communiquée par écrit au porteur lors de son embauche et lorsqu'il est affecté à une nouvelle tournée. Ce document définissant la durée de référence comporte dans tous les cas l'heure de mise à disposition des journaux et/ou l'heure limite de prise de journaux. Ces dernières sont utilisées pour la comptabilisation des temps d'attente en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le cas échéant, l'heure limite à laquelle la tournée doit être terminée peut être précisée.

Un document permettant de s'assurer de la conformité de la durée de référence appliquée à la tournée allouée chaque jour au porteur est remis avec chaque bulletin de paie. Ce document précise la durée de référence et, selon les entreprises, la quantité portée ou tout autre ratio de la tournée existant dans l'entreprise.

Compte tenu des contraintes techniques de mise en place, cet alinéa entrera en vigueur à compter de l'extension du présent accord de branche.

Lorsque le nombre d'exemplaires portés ou de clients évolue à la hausse ou à la baisse, et/ou lorsque les conditions de la tournée évoluent, une nouvelle durée de référence de la tournée concernée doit être déterminée et communiquée au porteur.

Dans le cas où une réorganisation des tournées entraînerait une baisse pérenne de l'activité du porteur, les entreprises s'engagent à rechercher toute solution visant à atténuer cet effet.

La durée de référence doit pouvoir être contrôlée par tout moyen en entreprise, afin qu'elle soit conforme à la législation en vigueur.

A ce titre, les entreprises établissent une procédure d'étalonnage⁽¹⁾ ou de calcul des durées de référence conforme au présent accord et à la législation en vigueur qui est communiquée au CHSCT, au comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel. L'organisation des tournées relève de la responsabilité de l'employeur. Il prend toute disposition pour que l'activité puisse être réalisée dans des conditions compatibles avec les délais de livraison.

Cependant, afin de respecter le principe du contradictoire, chaque porteur peut solliciter, s'il le juge ou l'estime nécessaire, un nouvel étalonnage de sa tournée en sa présence sur le terrain suivant la procédure établie dans l'entreprise ; celle-ci devant être mise en œuvre dans la limite de 90 jours fin de mois suivant la demande émise par le porteur. La régularisation éventuelle intervient à la date de la demande étant donné le délai de traitement du réétalonnage.

(1) Mesure par tout moyen de la durée de référence.

Article 3

Commission paritaire d'interprétation

En cas de désaccord sur l'interprétation de la mise en œuvre du présent accord, et plus particulièrement sur la question relative à la conformité d'une procédure d'étalonnage définie en entreprise, les organisations syndicales signataires et représentatives et les employeurs pourront saisir la commission paritaire d'interprétation de la branche.

Cette commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit au plus tard dans les 3 mois de la saisine, motivée et également notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires du présent accord.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis sera annexé, le cas échéant, au présent accord ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans le présent accord.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} décembre 2014.

Article 5

Révision

Chaque partie représentative signataire peut demander la révision du présent accord à compter du premier anniversaire de sa date d'application.

La partie à l'initiative de la demande doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion de négociation doit avoir lieu dans le mois suivant la notification. Si un accord de révision est conclu, il donne lieu à la signature d'un avenant qui se substitue aux dispositions du présent accord ou les complète. Si aucun accord n'est conclu dans les 6 mois suivant la notification, la demande de révision est réputée caduque.

Article 6

Dénonciation

Chaque partie représentative signataire peut dénoncer le présent accord dans le respect d'un préavis de 3 mois.

La partie à l'initiative de la demande doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.

La négociation devra intervenir dans les 3 mois après sa notification.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai de 15 mois à compter de la date d'expiration du préavis, le présent accord cesserait de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Article 7

Extension

Le présent accord sera présenté au ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Notification et dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

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

Fait à Paris, le 28 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3228

Convention collective nationale

**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION**

ACCORD DU 15 MAI 2014

RELATIF À LA RÉPARTITION DES FONDS POUR LE FINANCEMENT DES CFA

NOR : ASET1450941M

IDCC : 637

Vu les dispositions prévues par l'accord paritaire du 9 avril 2008 portant sur le développement des formations initiales par la voie de l'apprentissage et l'utilisation des fonds de la professionnalisation,

A la demande des membres de la SPP réunis le 14 avril 2014,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de répartition et de gestion des reversements affectés en 2014, concernant le reversement des fonds de la professionnalisation pour financer le fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis (CFA) définis aux articles 2 et 3.

Article 2

Domaines d'action prioritaires et CFA concernés

En 2014, les actions finançables au titre des fonds de la professionnalisation vers l'apprentissage concernent le développement du CAP Opérateur des industries du recyclage (OIR), des CQP de branche, des CQPI auxquels la branche a souhaité adhérer et du baccalauréat professionnel Gestion des pollutions et protection de l'environnement (GPPE), dans les CFA suivants :

- le CFA de l'ADEFA, 96, rue Nationale, 59000 Lille ;
- le CFA des maisons familiales et rurales, antenne de Cruseilles, Les Ebeaux, 152, route de Troinex, 74350 Cruseilles ;
- le CFA des maisons de la promotion sociale, 24, avenue de Virecourt, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;
- le CFA de l'institut régional de formation à l'environnement et au développement durable, europôle de l'Arbois, avenue Louis-Philibert, 13857 Aix-en-Provence Cedex 3.

Les fonds versés aux centres de formation d'apprentis concernés sont dédiés au fonctionnement des formations en apprentissage au titre de l'année 2014.

Article 3

Concours financier

Les parties signataires décident d'apporter un concours financier aux centres de formation d'apprentis et de leur affecter pour l'année 2014 la somme totale de 222 550 €, compte tenu des demandes formalisées selon les modalités prévues à l'article 4.

Le montant dédié à chaque CFA pour l'année 2014 s'élève à :

- 55 000 € pour le CFA ADEFA ;
- 75 000 € pour le CFA MPS ;
- 62 550 € pour le CFA des MFR, antenne de Cruseilles ;
- 30 000 € pour le CFA IRFEDD (forfait).

Article 4

Modalités de demande des CFA

Les CFA cités à l'article 3 doivent fournir, en complément de leur lettre de sollicitation, une fiche projet concernant les actions réalisées pour l'année en cours et l'année à venir ainsi qu'un avis de consultation de leur conseil de perfectionnement.

Par ailleurs, ils doivent remplir un dossier de répartition des fonds de la taxe d'apprentissage et des fonds de la professionnalisation.

Article 5

Bilan annuel

En 2015, un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre du présent accord sera soumis à la CPNEFP. Ce bilan justifiera l'utilisation des fonds consacrés à ces financements.

Fait à Paris, le 15 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGT SNED CFTC.

Brochure n° 3122

Convention collective nationale

**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES**

AVENANT N° 60 DU 27 NOVEMBRE 2013
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 21 *BIS* RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1450946M

IDCC : 454

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'intégrer à l'article 21 *bis* relatif au régime de prévoyance les évolutions législatives et réglementaires récentes, dont notamment la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire, complété par la circulaire DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013.

En responsabilité, les partenaires sociaux décident de modifier et de mettre à jour comme suit les termes de l'article 21 *bis* de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968 étendue par arrêté du 3 février 1971.

Article 1^{er}

Ayants droit

Le premier paragraphe de l'article 21 *bis* de la convention collective est désormais rédigé comme suit :

« Il est institué un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à l'ensemble du personnel exerçant une activité salariée dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles et inscrits à l'effectif le jour de la mise en œuvre du régime de prévoyance. »

Article 2

Capital de la garantie décès

Le paragraphe I.3 « Montant du capital » de l'article 21 *bis* de la convention collective est remplacé par :

« Salarié célibataire, veuf, divorcé sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 100 % du salaire de référence, tel qu'il est défini au paragraphe V.

Salarié avec enfant à charge ou salarié marié avec ou sans enfant à charge, quelle que soit la cause du décès : 125 % du salaire de référence, tel qu'il est défini au paragraphe V. »

Article 3

Garanties incapacité temporaire-invalidité

Un paragraphe XII intitulé « Garanties incapacité temporaire-invalidité. – Assureur GNP » est créé à l'article 21 *bis* de la convention collective. Il est rédigé comme suit :

« XII.1. Bénéficiaires

Les bénéficiaires des garanties incapacité temporaire-invalidité sont l'ensemble des salariés non affiliés à l'AGIRC.

XII.1.1. Incapacité temporaire

Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail pris en charge par la sécurité sociale et consécutif à une maladie ou un accident, quelle qu'en soit l'origine, l'organisme assureur verse des indemnités journalières complémentaires à celles servies par cet organisme.

XII.1.2. Point de départ de la prestation

La garantie incapacité temporaire de travail intervient après application d'une franchise fixe et continue de 120 jours pour chaque arrêt de travail pour les salariés, et ce sans condition d'ancienneté.

XII.1.3. Montant des prestations

Le montant des indemnités journalières complémentaires correspond à la différence entre 80 % du salaire brut de référence et le montant des indemnités journalières brutes servies par la sécurité sociale cumulées à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

En tout état de cause, les prestations versées au titre du régime de prévoyance cumulées à celles versées par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire le salarié à percevoir plus que le salaire net après prélèvement des cotisations sociales qu'il aurait perçu s'il avait continué de travailler.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance après la rupture du contrat de travail, les indemnités journalières servies par l'organisme assureur cumulées aux indemnités journalières de sécurité sociale sont limitées au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

XII.1.4. Cessation du versement des prestations

Les prestations cessent d'être versées :

- lorsque le salarié ne perçoit plus les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- dès la reprise du travail ;
- au 1 095^e jour d'indemnisation ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse (hormis le cas des salariés en situation de cumul emploi-retraite).

XII.2. Invalidité

XII.2.1. Définition de la garantie

Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale dans l'une des catégories d'invalides définies à l'article L. 341-4 ⁽¹⁾ du code de la sécurité sociale, ou lorsque l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP taux compris supérieur ou égal à 33 %), il est versé au salarié une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale.

XII.2.2. Point de départ de la prestation

La prestation est versée dès la notification au salarié par la sécurité sociale soit de son classement dans l'une des catégories d'invalidité mentionnées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, soit d'un taux d'incapacité permanente partielle. Cette notification doit intervenir avant la fin de la période de maintien des garanties de prévoyance pour les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits et/ou de la cessation de leurs droits au maintien des garanties dans les cas prévus au paragraphe VIII de l'article 21 *bis* de la présente convention collective.

XII.2.3. Montant de la prestation

Invalidité de 2^e, 3^e catégorie ou incapacité permanente supérieure ou égale à 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie ou bien bénéficiant d'une rente versée par la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 % reçoit une rente complémentaire. Le montant de cette dernière correspond à la différence comprise entre 75 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

Invalidité de 1^{re} catégorie ou incapacité permanente et partielle comprise entre 33 et 66 % :

Le salarié classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité compris entre 33 % et inférieure à 66 % reçoit une rente complémentaire à celle servie par la sécurité sociale. Le montant de cette rente correspond à la différence entre 45 % du salaire brut de référence et le montant des prestations brutes servies par la sécurité sociale, cumulé à l'éventuel salaire brut à temps partiel.

Pour les anciens salariés bénéficiant du maintien des garanties de prévoyance au titre de la portabilité des droits, le cumul de la rente de sécurité sociale et de la rente complémentaire versée par l'organisme assureur est limité au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé.

XII.2.4. Cessation du versement de la prestation

La rente complémentaire cesse d'être versée :

- lorsque le salarié ne perçoit plus la rente de sécurité sociale ;
- lors de la substitution de la rente de sécurité sociale au titre de l'invalidité par une pension de vieillesse pour inaptitude au travail ;
- et, au plus tard, à la date de liquidation de la pension de vieillesse de l'intéressé.

(1) En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

1° Invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2° Invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3° Invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

En tout état de cause, la rente versée par l'organisme assureur du régime de prévoyance cumulée à celle servie par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel ne peuvent conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

XII.2.5. Salaire de référence des garanties incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente

Pour le personnel permanent, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au salaire brut tranches A, B perçu au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive.

Pour le personnel saisonnier, le salaire de référence servant de base au calcul de la prestation est égal au total des rémunérations brutes perçues par le salarié durant son (ou ses) contrat(s) de travail. La période de référence à prendre en compte est celle des 12 mois précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'événement ayant donné lieu à l'invalidité absolue et définitive, et ce dans la (ou les) entreprise(s) de la branche professionnelle.

Pour les bénéficiaires du maintien des garanties au titre de la portabilité, le salaire brut servant de base au calcul des prestations est celui du mois précédant la rupture du contrat de travail, à l'exception de toutes sommes versées en raison de la rupture dudit contrat (indemnités de licenciement, de congés payés, de préavis...) et dans les mêmes conditions que ci-dessus. Par ailleurs, le montant des prestations versées par l'organisme assureur cumulées à celles versées par la sécurité sociale sera plafonné au montant des allocations pour perte d'emploi que perçoit l'intéressé. »

Article 4

Cotisations

Le paragraphe VII « Cotisations » de l'article 21 *bis* de la convention collective est remplacé par :

Ensemble des salariés affiliés à l'AGIRC

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION		
	TA	TB	TC
Décès (assuré par le GNP) Rente éducation ou rente de conjoint (assuré par l'OCIRP)	0,24	0,24	0,13
Cotisation totale	0,24	0,24	0,13

Ensemble des salariés non affiliés à l'AGIRC

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION	
	TA	TB
Décès, incapacité, invalidité Rente éducation ou rente de conjoint	0,75	0,75
Cotisation totale	0,75	0,75

Les taux de cotisation mentionnés ci-dessus sont répartis à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Article 5

Date d'effet

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2014.

Article 6

Diffusion

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiabiles de France.

Article 7

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 8

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 27 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabiles de France.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

FNST CGT ;

FGT CFTC.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)**

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale

**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)**

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale

**IDCC : 2409. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome IV : Cadres)**

AVENANT N° 1 DU 6 MAI 2014
À L'ACCORD DU 7 AVRIL 2011
RELATIF À LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES

NOR : ASET1450935M

IDCC : 1702, 2614, 2409

En application de l'article 2 de l'accord collectif national du 7 avril 2011 instituant un tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics, le tableau de bord chiffré des entreprises de TP a été présenté pour la 3^e année consécutive lors du bilan de fin d'année, le 17 décembre 2013.

Certains indicateurs intéressant la profession des travaux publics ne font pas l'objet à ce jour d'analyses statistiques fiables et stables. Aussi, les partenaires sociaux des travaux publics ont souhaité, au regard de ces 3 années d'expérience, apporter des modifications aux indicateurs existants et faire évoluer la méthode de présentation.

Article 1^{er}

L'annexe de l'accord collectif national du 7 avril 2011 instituant un tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics est abrogée et remplacée par la présente annexe.

Article 2

L'article 2 de l'accord collectif national du 7 avril 2011 instituant un tableau de bord de la responsabilité sociale des entreprises de travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Cet accord s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante.

Les sources utilisées pour renseigner les différents indicateurs peuvent être renouvelées lorsque celles-ci ne sont plus pertinentes ou devenues inexistantes.

Lorsque les sources le permettent, les indicateurs sont présentés :

- sur un nombre minimum de 5 années successives ;
- en comparaison à d'autres secteurs d'activité lorsque cette comparaison existe et est pertinente. »

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à rechercher de façon régulière des sources statistiques fiables permettant d'intégrer de nouveaux indicateurs, notamment sur :

- la formation des salariés par catégorie professionnelle et par type de formation ;
- le nombre de salariés concernés par le détachement sur le territoire français ;
- le montant du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) de la branche TP ;
- l'insertion sur le marché du travail des apprentis quelques mois après l'obtention de leur diplôme.

Lorsqu'un indicateur et sa source seront considérés comme satisfaisants, ils seront intégrés dans le tableau de bord par voie d'avenant.

Article 4

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNTP ;
FNSCOP BTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction.

« ANNEXE

Tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics

1. Indicateurs relatifs à la préservation de l'environnement par les entreprises TP

- 1) Limitation de la production de gaz à effet de serre.
- 2) Evolution de la consommation d'électricité et de vapeur.
- 3) Evolution du volume d'eau prélevée soumis à tarification.
- 4) Part de déchets valorisés.
- 5) Pourcentage d'entreprises TP sous certificat environnement (ISO 14001).

2. Indicateurs relatifs à l'équité sociale des entreprises TP

- 1) Masse salariale annuelle totale et par catégorie professionnelle des entreprises de TP.
- 2) Effectifs TP totaux inscrits en fin d'année, dont effectifs cadres, ETAM, ouvriers.
- 3) Pourcentage de femmes dans l'effectif TP total en fin d'année, dont pourcentage cadres, ETAM, ouvriers.
- 4) Pyramides des âges.
- 5) Nombre de salariés ou d'entreprises faisant bénéficier leurs salariés d'un intéressement et/ou d'une participation.
- 6) Nombre d'heures de formations y compris formations santé sécurité dans les TP.
- 7) Nombre d'apprentis TP diplômés à l'issue de leur formation.
- 8) Taux de fréquence et taux de gravité des accidents avec arrêts et nombre d'accidents mortels.
- 9) Pourcentage de salariés en situation de handicap dans l'effectif des salariés permanents des entreprises TP.

3. Indicateurs relatifs à la performance économique des entreprises TP

- 1) Evolution du chiffre d'affaires TP en France.
- 2) Part valeur ajoutée TP dans valeur ajoutée nationale.
- 3) Taux de rentabilité nette (résultat net/CA).
- 4) Pourcentage de financement de la recherche et du développement sur le chiffre d'affaires TP.
- 5) Créations d'entreprises TP/Défaillances d'entreprises TP. »

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 2 DU 3 AVRIL 2014
À L'ACCORD DU 13 MAI 2009 RELATIF AU FONCTIONNEMENT
ET AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1450934M

IDCC : 1534

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale prévue par l'article 11, III, de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et, pour la première fois, en 2013, l'audience des organisations syndicales a été mesurée auprès des salariés tant au niveau national et interprofessionnel qu'au niveau des branches professionnelles.

A l'issue de cette première mesure d'audience, la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes a fait l'objet d'un arrêté du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 11 juin 2013, publié au *Journal officiel* du 19 juin 2013.

Quant à la réforme de la représentativité patronale, elle est annoncée pour 2014.

S'agissant plus précisément des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, il s'avère que l'article 9.2 *a* de l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme stipule que :

« En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales de salariés, elle se décompose comme suit :

- 10 % répartis de manière égale entre toutes les organisations, soit 1/5 pour chaque organisation ;
- 90 % répartis entre les cinq organisations syndicales à hauteur des taux ci-après :
 - CGT : 26,9 % ;
 - CFDT : 25,85 % ;
 - CGT-FO : 24,65 % ;
 - CFTC : 6,75 % ;
 - CFE-CGC : 5,85 %.

Cette répartition sera modifiée en 2013, par avenant au présent accord, pour tenir compte de la représentativité des syndicats sur la base des résultats des élections professionnelles conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. »

S'agissant des organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, l'article 9.2 *b* de l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme dispose que :

« En ce qui concerne la répartition entre les organisations professionnelles d'employeurs, elle se décompose comme suit :

- 10 % répartis de manière égale entre toutes les organisations, soit 1/6 pour chaque organisation ;
- 90 % répartis entre les six organisations à hauteur de la masse salariale de leurs adhérents assujettis à la cotisation visée à l'article 6. »

C'est dans ces circonstances que les partenaires sociaux de la branche conviennent de modifier l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme.

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Objet

Le présent accord constitue l'avenant de révision prévu par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il modifie les paragraphes *a* et *b* de l'article 9.2 sur l'exercice du syndicalisme « patronal et salarial » de l'accord initial du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme.

Article 3

Modification du paragraphe a de l'article 9.2 de l'accord du 13 mai 2009

Le paragraphe *a* de l'article 9.2 « Organisations syndicales de salariés » de l'accord du 13 mai 2009 portant sur le fonctionnement et le financement du paritarisme est modifié et remplacé comme suit :

« *a*) Organisations syndicales de salariés

En ce qui concerne les sommes affectées aux organisations syndicales de salariés, elles seront réparties entre les cinq organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, conformément à l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 11 juin 2013, publié au *Journal officiel* du 19 juin 2013, à hauteur des taux suivants :

- CFDT : 34,36 % ;
- CGT-FO : 27,53 % ;
- CGT : 26,91 % ;
- CFTC : 7,85 % ;
- CFE-CGC : 3,36 % . »

Article 4

Modification du paragraphe b de l'article 9.2 de l'accord du 13 mai 2009

Le paragraphe *b* de l'article 9.2 « Organisations professionnelles d'employeurs » de l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme est modifié et remplacé comme suit :

« *b*) Organisations professionnelles d'employeurs

S'agissant des sommes affectées aux organisations professionnelles d'employeurs, elles seront réparties entre les organisations signataires de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, à hauteur de la masse salariale de leurs adhérents assujettis à la cotisation visée à l'article 6 de l'accord initial du 13 mai 2009.

Cette répartition sera réajustée ultérieurement, par avenant à l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, pour tenir compte de la représentativité des organisations d'employeurs sur la base de la réforme annoncée. »

Article 5

Adhésion à l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés non signataires ou n'ayant pas adhéré à l'accord du 13 mai 2009 relatif au fonctionnement et au financement du paritarisme, mais signataires du présent avenant, déclarent adhérer, en totalité et sans réserve, à l'accord initial du 13 mai 2009.

Article 6

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 7

Dépôt et extension

Les parties signataires du présent accord conviennent de demander son extension, le SNIV-SNCP étant chargé des formalités de dépôt et de demande d'extension dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 avril 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNIV-SNCP ;
FNICGV.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FNAF CGT.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/34

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Accoupage et sélection avicoles (entreprises) : avenant n° 78 du 25 juin 2014	53
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : accord du 18 juin 2014 relatif au temps partiel	56
Contrôle laitier (personnel des organismes) : accord du 3 juillet 2014 relatif au contrat de génération	61
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel [salariés non cadres]) : accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé	69
Protection sociale complémentaire (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 6 du 22 mai 2014	88

Brochure n° 3606

Convention collective nationale
IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES

AVENANT N° 78 DU 25 JUIN 2014

NOR : AGRS1497289M
IDCC : 7009

Entre :

Le SNA ;

La CFA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La CFE-CGC Agro ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre le régime de remboursement de frais de santé prévu à l'article 33 et à l'annexe V de la convention collective en conformité avec le dispositif de portabilité des garanties « frais de santé » tel que prévu par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale et de préciser les modalités de financement du régime. Les partenaires sociaux ont souhaité, par ailleurs, améliorer les niveaux de prestations de certains postes.

Article 1^{er}

Portabilité des garanties

L'annexe V, relative au régime de frais de santé des salariés non cadres, est complétée par un paragraphe 4 rédigé comme suit :

« 4. Portabilité des garanties

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties obligatoires et éventuellement facultatives du régime "frais de santé" conventionnel 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, c'est-à-dire que les salariés bénéficient à la date de cessation de leur contrat de travail du régime conventionnel ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur au niveau de la branche. Ainsi, en cas de modification ou de révision des garanties des salariés, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions ;

4° L'ancien salarié justifie auprès de sa mutuelle assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article. Il fournit notamment à sa mutuelle assureur un justificatif de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage et s'engage à informer l'entreprise et sa mutuelle assureur en cas de reprise d'une activité professionnelle et dès lors qu'il ne bénéficie plus d'aucune indemnisation au titre du chômage.

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties obligatoires ou facultatives du régime conventionnel à la date de la cessation du contrat de travail.

L'employeur doit signaler le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe la mutuelle assureur de la cessation du contrat de travail. »

Article 2

Financement

Le paragraphe 2 de l'annexe V, relatif au financement du régime de frais de santé des salariés non cadres, est complété par un sous-paragraphe 2.4 rédigé comme suit :

« 2.4. Financement de la portabilité des garanties

Le maintien des garanties est financé par un système de mutualisation. A ce titre, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif n'auront aucune cotisation supplémentaire à acquitter.

Le coût de ce maintien des garanties est intégré sans répercussion sur les cotisations du régime de frais de santé conventionnel et fera l'objet d'un suivi attentif des partenaires sociaux et des organismes assureurs, lesquels se réservent le droit d'en revoir le coût en fonction de l'évolution des résultats techniques. »

Article 3

Niveaux des garanties du régime conventionnel

Le paragraphe 1.1 de l'annexe V, relatif aux garanties et prestations du régime conventionnel obligatoire, est modifié comme suit, et ce sans répercussion sur les cotisations :

« Aménagement du poste optique (en complément des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA) :

- adulte : le forfait optique est porté de 200 à 250 € dans la limite d'un équipement tous les 2 ans ;
- enfant : le forfait optique est porté de 200 à 225 € dans la limite d'un équipement tous les ans.

Aménagement du poste dentaire (en complément des prestations de la sécurité sociale ou de la MSA) :

- orthodontie prise en charge (par la sécurité sociale ou la MSA) : le remboursement est porté de 60 % de la BRSS à 150 % de la BRSS ;
- prothèses dentaires acceptées (par la sécurité sociale ou la MSA) : le remboursement est porté de 140 % de la BRSS à 175 % de la BRSS + crédit annuel de 300 € par bénéficiaire. »

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet au 1^{er} juin 2014 pour les dispositions des articles 1^{er} et 2, et au 1^{er} septembre 2014 pour les dispositions de l'article 3.

Article 5

Dépôt. – Extension. – Publicité

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives puis déposé en deux exemplaires (dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 25 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

ACCORD DU 18 JUIN 2014
RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : *AGRS1497287M*
IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UNSA2A ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des caves coopératives, unions et SICA totalise 697 entreprises ; 88 % de ces coopératives comptent des effectifs inférieurs à 50 salariés (source CCMSA).

Au sein de la branche, la grande majorité des salariés sont employés à temps plein. Une enquête menée en avril 2014 relative au travail à temps partiel indique que l'effectif salarié à temps partiel représente 18 % des effectifs des coopératives viticoles ; 11 % des effectifs totaux ont une durée inférieure à la nouvelle durée légale plancher de 24 heures fixée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Dans la branche, le recours au temps partiel ne relève donc ni d'une pratique courante ni d'une démarche systématique au sein des entreprises mais résulte bien de besoins et de contraintes d'organisation propres aux coopératives ayant recours au travail à temps partiel.

La loi du 14 juin 2013 donne la possibilité aux partenaires sociaux de négocier une durée minimale inférieure au plancher légal par voie d'accord collectif étendu sous réserve de garanties de regroupement des horaires de travail, cela afin de permettre un cumul d'emploi aux salariés à temps partiel.

C'est dans ce cadre et pour tenir compte des impératifs d'organisation des entreprises que les partenaires sociaux se sont accordés sur les articles suivants. Ils viennent en complément des dispositions de l'article 2 de l'accord (étendu) du 6 février 2008 sur le travail à temps partiel dans les caves coopératives et leurs unions.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions.

Article 2

Durée minimale de travail

2.1. Dispositions relatives au temps partiel

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 7 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ;
- aux salariés affectés aux opérations d'élaboration, de conservation, de traitement du vin. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 15 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Dispositions relatives au temps partiel modulé

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 février 2008 cité en préambule restent inchangées.

Article 3

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

3.1. Regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées complètes

Les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupés sur des journées ou demi-journées complètes.

Les salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords accomplissent 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum 4 heures de travail.

Dans les autres cas, les salariés accomplissent 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 3 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum 6 heures de travail.

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète pourront être prévues par accord d'entreprise, uniquement dans un sens plus favorable au salarié.

3.2. Cumul de plusieurs emplois

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser un changement de leur planning dès lors que ce changement n'est effectivement pas compatible avec une autre activité professionnelle salariée ou non salariée par ailleurs déjà exercée. Les refus ne seront pas constitutifs d'une faute et ne feront l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises pour le salarié qui le souhaite. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier effectivement de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires de travail.

Article 4

Heures complémentaires

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées de la façon suivante :

- 15 % entre la durée fixée au contrat et 1/10 de cette durée, à l'exception des heures complémentaires visées à l'article 5 du présent accord ;
- 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat, conformément à l'accord du 6 février 2008.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, le salarié devra en être informé moyennant un délai de prévenance de 6 jours calendaires. A défaut du respect du délai de prévenance, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

Article 5

Compléments d'heures par avenant

5.1. Conditions de recours au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations des salariés qui souhaiteraient, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un « avenant complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière : période de vendanges et durant la période estivale et Noël pour les salariés affectés aux caveaux de vente ;
- période de vacances scolaires.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié par l'employeur.

Le nombre des avenants est limité à cinq par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, l'« avenant complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée

contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

5.2. Régime des compléments d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal.

5.3. Traitement des heures complémentaires

Par heures complémentaires, on entend les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant.

Ces heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % dès la première heure complémentaire réalisée.

5.4. Situations de passage à temps complet par avenant

A la demande expresse du salarié et en vertu du principe de priorité d'accès au temps complet posé par l'article L. 3123-8 du code du travail, la durée du travail pourra être portée temporairement à temps complet, par avenant, dans les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- périodes des vendanges.

Dans ce cas, le contrat suit le régime juridique des contrats à temps plein pendant la durée de l'avenant.

Article 6

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- d'autre part, en cinq exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE d'Ile-de-France, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les conditions prévues par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3611

Convention collective nationale
IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER

ACCORD DU 3 JUILLET 2014
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *AGRS1497288M*
IDCC : *7008*

Entre :

France conseil élevage,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNACAR CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération et du décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 pris pour son application, les signataires de l'accord affirment leur souhait partagé de contribuer à une nouvelle dynamique intergénérationnelle favorisant l'embauche de jeunes et le maintien dans l'emploi des salariés âgés dans une logique de transmission de compétences.

Les parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement ainsi que la transmission intergénérationnelle des compétences contribuent aussi à l'amélioration du climat social de chaque ECEL.

Dans le contexte économique et social difficile que connaît l'élevage en France, la branche professionnelle du contrôle laitier marque sa volonté par cet accord d'accompagner le développement des entreprises en alliant sécurisation des parcours professionnels, grâce à la formation des jeunes, et compétitivité.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'accord collectif de branche du 21 octobre 2009 qui s'était donné pour objectif le maintien dans l'emploi des seniors. Il vise à définir des actions concrètes portant l'ambition de permettre à chaque génération d'apprendre de celle qui la suit et de celle qui la précède, afin que les ECEL puissent stabiliser durablement dans l'emploi des jeunes

grâce à la transmission de compétences clés dans l'exercice du métier, tout en permettant à leurs aînés de bénéficier de savoirs nouveaux acquis récemment par les plus jeunes.

Article 1^{er}

Objet. – Champ d'application

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail.

Il s'applique à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés relevant de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 concernant les organismes de contrôle laitier, auxquelles est ouvert le bénéfice de l'aide de l'Etat, dès lors qu'elles remplissent les conditions fixées à l'article L. 5121-17 du code du travail.

En application de l'article L. 5121-9 du code du travail, les entreprises de 300 salariés et plus devront être couvertes, avant le 30 septembre 2013, par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un plan d'action conforme aux articles L. 5121-11 et suivants du code du travail, dont les actions pourront s'inspirer des dispositions prévues par le présent accord collectif de branche.

Le décompte des effectifs est apprécié conformément à l'article R. 5121-26 du code du travail. Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.

Article 2

Diagnostic préalable

Le diagnostic de branche s'appuie sur le bilan social de la branche et sur l'évaluation des engagements pris antérieurement pour les salariés âgés.

Partagé par les partenaires sociaux préalablement à la conclusion du présent accord, il est joint en annexe du présent accord, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le diagnostic de branche porte notamment sur :

- la pyramide des âges ;
- l'évolution et les caractéristiques des populations de jeunes et de salariés âgés sur les 3 dernières années ;
- les prévisions de départs à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences clés ;
- les conditions de travail des salariés âgés ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides de l'Etat, en application du présent accord, devront fournir à la DIRECCTE compétente un diagnostic propre à leur entreprise, conformément à l'article R. 5121-30 du code du travail. Le diagnostic de chaque entreprise devra être conforme aux dispositions de l'article D. 5121-27 de ce code.

Article 3

Public visé

Les engagements pris par le présent accord concernent :

- les jeunes, c'est-à-dire les personnes ayant moins de 26 ans ou moins de 30 ans s'il s'agit de salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés ;
- les salariés âgés, c'est-à-dire les personnes ayant 57 ans et plus ou au moins 55 ans s'il s'agit de salariés bénéficiant de la reconnaissance de travailleurs handicapés.

Article 4

Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

4.1. Objectif chiffré

L'objectif en matière d'insertion durable de jeunes sur la durée de l'accord est d'embaucher 150 jeunes en contrat à durée indéterminée au sein de la branche.

L'embauche des jeunes sera réalisée prioritairement à temps plein, sauf si les nécessités d'organisation de l'entreprise nécessitent un temps partiel. La durée du travail ne pourra, pour ouvrir droit aux aides, être inférieure à 28 heures hebdomadaires.

Chaque entreprise transmettra, tous les ans à FCEL, les embauches de jeunes réalisées en contrat à durée indéterminée.

4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Les entreprises doivent définir les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement en formalisant un parcours d'intégration. Chaque ECEL définit une durée optimale de parcours en fonction de chaque catégorie d'emploi. A titre d'exemple, dans le parcours d'intégration, l'entreprise pourra informer l'ensemble des salariés par un message d'arrivée, remettre un livret d'accueil, réaliser un séminaire d'accueil en cas d'embauches multiples sur une même qualification.

Un référent, formé à son rôle d'accompagnement, sera désigné sur la base du volontariat auprès de chaque jeune embauché. Le référent sera chargé d'aider le jeune à mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses futurs collègues.

Chaque ECEL précisera le contenu de la formation que le référent devra suivre avant d'exercer son rôle d'accompagnement. Cette formation prendra notamment en compte les aspects pédagogiques liés à la fonction.

L'entreprise établira, dans un délai de 2 mois à compter de l'embauche, les axes de formation et les actions de formation nécessaires à l'insertion durable du jeune dans l'ECEL, les points de rencontre de bilan intermédiaire avec le référent et le supérieur hiérarchique.

Chaque jeune bénéficiera d'un entretien avec son responsable hiérarchique et son référent selon des modalités définies dans chaque entreprise. L'entretien portera notamment sur l'acquisition des compétences et fera l'objet d'une évaluation.

4.3. Objectifs d'engagement en faveur du développement de l'alternance

Les entreprises s'engagent à favoriser le développement de l'alternance, notamment par la voie des contrats de professionnalisation. Pour ce faire, des partenariats avec des écoles et des universités seront développés.

En termes d'apprentissage, l'objectif est de contractualiser au moins dix contrats d'apprentissage en 2014.

En termes de contrat de professionnalisation, l'objectif est de réaliser de quarante à soixante embauches de jeunes chaque année. Les écoles ayant des partenariats avec l'entreprise seront privilégiées pour le recours à l'alternance.

4.4. Modalités d'accueil des jeunes intégrés en alternance

Les jeunes intégrés en alternance bénéficient des mêmes modalités d'accueil que les autres jeunes embauchés, définies ci-dessus. Les jeunes embauchés en contrat de professionnalisation et ceux embauchés en contrat d'apprentissage bénéficient d'un accompagnement par un référent.

Le déroulement de la formation et leur intégration au poste sont supervisés par le responsable hiérarchique habilité.

4.5. Conditions de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Le stagiaire est mis en situation professionnelle pour acquérir des compétences professionnelles en lien avec les acquis de sa formation. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes à son projet pédagogique.

Le recours aux stages est supervisé par le responsable hiérarchique habilité.

Une convention de stage est systématiquement établie et signée entre l'entreprise, l'établissement scolaire et le jeune stagiaire concerné.

L'entreprise favorise notamment l'intégration de chaque stagiaire à son poste en collaboration avec les établissements scolaires avec lesquels sont noués des partenariats. Le stagiaire accompagne un référent sur le terrain dans le cadre de la découverte de son métier.

Pour les autres stages, un référent est désigné selon le thème et la spécialisation du métier demandé.

Les stagiaires bénéficient de la transmission de documents d'information (livret d'accueil...) permettant de découvrir le fonctionnement et les différents métiers de l'entreprise.

Les modalités de rémunération sont définies conformément aux dispositions de l'article L. 612-11 du code de l'éducation.

Article 5

Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

5.1. Objectifs chiffrés

L'objectif de maintien dans l'emploi des salariés âgés dans les entreprises de la branche est fixé, sur la durée de l'accord, à 80 % des salariés âgés présents à la date d'entrée en application de l'accord.

L'objectif d'embauche de salariés âgés, dans les entreprises de la branche sur la durée de l'accord, est fixé à dix.

Chaque entreprise transmettra, tous les ans à FCEL, les effectifs des salariés âgés et le nombre d'embauches de salariés âgés auxquelles elle a procédé.

5.2. Conditions de travail, pénibilité des emplois et prévention des risques

Pour préserver la santé au travail des salariés, prévenir ou réduire des situations de pénibilité lorsqu'elles existent, les entreprises engageront une réflexion approfondie sur l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés, quel que soit leur statut.

Cette réflexion amènera, le cas échéant, à mettre en œuvre des plans d'actions de prévention des risques professionnels intégrant des spécificités éventuelles pour les salariés âgés. Le CHSCT sera associé à cette démarche ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés font l'objet d'une information spécifique dans le rapport annuel du CHSCT. Le CHSCT est également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de risques professionnels ;
- proposer des solutions d'adaptation ou d'aménagement des postes.

En cas d'incapacité médicale d'origine professionnelle déclarée par le médecin du travail d'un salarié âgé, au sens de l'article 3 du présent accord, l'acceptation d'un reclassement sur un poste de qualification inférieure, d'une durée de travail équivalente, donnera lieu à un maintien de sa rémunération brute antérieure, jusqu'à ce qu'il puisse faire liquider sa pension de retraite du régime de base.

Les parties conviennent que le maintien de la rémunération brute antérieure est calculé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle brute des 12 derniers mois précédant la date de reclassement.

5.3. Deux domaines d'action en faveur des salariés âgés

5.3.1. Actions en faveur du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des salariés âgés, à partir de 45 ans, une partie du financement de leur plan de formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du plan de formation, avec un minimum de 10 %.

Le pourcentage du plan de formation affecté aux salariés âgés fait l'objet d'une information au bilan social de branche.

Les périodes de professionnalisation, d'actions de VAE, de bilans de compétences, dont le financement est mutualisé, sont gérées prioritairement pour les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, afin de maintenir leur employabilité, de conforter leurs compétences à leur poste, de favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion, de développer la transmission d'expérience.

Les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, justifiant des prérequis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur telles que définies dans l'accord collectif national du 21 juin 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier, révisé par l'avenant n° 5 du 25 novembre 2010, bénéficient d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles liées au tutorat et à la formation de formateur. L'exercice d'une mission de tuteur ou de formateur confiée à un salarié âgé sera pris en compte dans l'appréciation des résultats individuels. Dans le cadre de l'exercice de la fonction tutorale, le salaire brut mensuel sera maintenu au minimum sur la base de calcul des 12 derniers mois précédant la prise de fonction.

5.3.2. Actions en faveur de l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les salariés âgés, au sens de l'article 3 du présent accord, bénéficient, à leur demande, d'une réduction de leur temps de travail. Sauf accord de l'employeur, cette réduction ne peut conduire à un horaire inférieur à 80 % d'un temps plein, que le temps de travail soit apprécié sur la semaine, le mois ou l'année.

Pour bénéficier de la réduction d'horaire de fin de carrière, le salarié âgé doit en informer l'employeur par courrier recommandé ou lettre remise en main propre contre décharge 3 mois avant la date envisagée de réduction d'horaire.

Les conditions d'organisation de la réduction d'horaire de fin de carrière sont définies en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de l'activité. La réduction d'horaire de fin de carrière, qui donne lieu à un avenant contractuel signé des deux parties, peut notamment prendre l'une des formes suivantes :

- travail journalier à horaires réduits ;
- réduction du nombre de journées travaillées dans la semaine ;

- réduction du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
- prise d'un congé annuel additionnel, destiné à réduire la durée annuelle de travail.

Le salarié en horaire réduit de fin de carrière, dont la rémunération est calculée au prorata de son temps de travail, bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés à temps partiel.

Les salariés remplissant les conditions requises pour ouvrir droit à une possibilité de retraite avant 60 ans, au titre des carrières longues, bénéficient de l'allocation de fin de carrière prévue par la convention collective, calculée sur la base d'un départ à la retraite à 60 ans.

A partir de leur 57^e anniversaire, les salariés âgés ont la possibilité de prendre une journée indemnisée par l'employeur pour préparer leur bilan de retraite et prendre les contacts nécessaires auprès de la MSA ainsi que tous autres organismes concernés. Cette journée est à prendre avant le 61^e anniversaire.

Le salarié ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'ECCEL à la date de réduction de son horaire et qui a bénéficié d'une réduction d'horaire dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière, à partir de 57 ans, bénéficiera du calcul de son indemnité de départ à la retraite sur la base de son horaire antérieur.

Article 6

Actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Après avoir identifié les compétences et les savoirs utiles à transmettre, chaque entreprise peut constituer des binômes d'échange de compétences clés entre des salariés expérimentés et des jeunes. Ces binômes ont pour objectif de transmettre aux jeunes l'expérience concrète des salariés âgés. Ils peuvent permettre aux jeunes de transmettre aux salariés expérimentés des technologies nouvelles et des savoirs théoriques acquis pendant leurs études. La nécessité de constituer des binômes, les modalités de leur constitution, la fréquence de leurs interactions et leur durée de vie sont déterminées dans chaque entreprise en fonction de la complexité et de la technicité des différents postes existants.

En outre, dans l'organisation des équipes de travail, l'entreprise veillera à associer des salariés expérimentés et des jeunes.

Article 7

Objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Lors de la mise en œuvre des objectifs en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, les entreprises de la branche veilleront à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'accord collectif de branche du 27 septembre 2011. FCEL veillera à assurer toute la publicité nécessaire de cet accord et de l'ensemble des dispositions légales de lutte contre les discriminations, notamment auprès des personnes chargées du recrutement et des évolutions de carrières.

Article 8

Aide aux PME

FCEL s'engage à sensibiliser toutes les entreprises de son réseau, y compris les plus petites, à mettre en œuvre une gestion active des âges. Cette sensibilisation comportera des éléments visant à promouvoir le maintien dans l'emploi des salariés âgés et l'embauche de jeunes. Elle s'appuiera sur la diffusion d'expériences réussies d'entreprises de la branche. Elle informera ses adhérents des outils et des aides susceptibles d'être mobilisés dans le cadre du contrat de génération, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements et publicité

Les engagements souscrits dans le cadre du présent accord seront mis en place au plus tard dans un délai de 1 année à compter de l'extension du présent accord.

FCEL assurera une large diffusion du présent accord et communiquera sur ses modalités de mise en œuvre dans les entreprises. Les entreprises définiront les conditions dans lesquelles leurs salariés seront informés des dispositions de l'accord.

Il sera présenté et communiqué chaque année à la commission paritaire nationale un bilan synthétique des actions engagées au sein de la branche, un suivi des objectifs chiffrés en matière de recrutement des jeunes et de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés.

Article 10

Durée et bilan

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire tout effet, les parties excluant toute reconduction tacite. Un bilan sera réalisé à l'issue des 3 années d'application du présent accord. Il sera présenté dans les 6 mois en vue d'une reconduction.

Article 11

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, en tout ou partie, par chaque partie signataire ou ayant adhéré.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et les propositions formulées pour les remplacer.

Une négociation avec les partenaires sociaux sera engagée dans un délai de 3 mois suivant la date de présentation de la lettre recommandée avec avis de réception notifiant la demande de révision.

Lorsqu'un accord collectif portant révision de tout ou partie de l'accord collectif initial est légalement conclu, il se substitue de plein droit aux stipulations antérieures.

Article 12

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Il n'entrera en vigueur qu'à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 13

Dépôt

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DIAGNOSTIC DE BRANCHE

(Deuxième alinéa de l'article 2 du présent accord)

(Non susceptible d'extension, cette annexe n'est évoquée ici que pour mémoire.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

ACCORD DU 3 JUIN 2014

INSTAURANT UN RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ

NOR : *AGRS1497290M*

IDCC : 7017

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a généralisé la couverture complémentaire santé en imposant, selon un calendrier déterminé, l'engagement de négociations au niveau de la branche afin que tous les salariés puissent bénéficier d'une couverture complémentaire santé à l'horizon 2016.

Aussi, les signataires du présent accord avaient initié dès l'année 2012 une procédure de mise en concurrence, laquelle a abouti, au regard du cadre législatif nouveau, à recommander un organisme assureur afin que celui-ci assure la couverture santé des salariés non cadres de la branche.

Conscientes qu'une large mutualisation des risques n'est possible qu'au travers d'une forte adhésion des entreprises à l'organisme assureur recommandé, les parties signataires ont négocié des tarifs compétitifs auprès de l'organisme recommandé, permettant aux salariés de bénéficier :

- d'un socle minimal de garanties frais de santé ;
- de garanties optionnelles ;
- d'actions de solidarité prenant en compte la situation particulière de certains salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de travail du 18 avril 1996 concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Article 2

Architecture du régime conventionnel frais de santé

Le régime conventionnel frais de santé se compose d'un régime socle décliné en deux structures tarifaires au choix de l'entreprise :

- uniforme : cette structure tarifaire couvre le salarié et ses ayants droit moyennant une cotisation unique et forfaitaire ;
- isolé/duo/famille : la structure tarifaire « isolé » couvre le salarié seul ; la structure tarifaire « duo » couvre le salarié et son conjoint ou un de ses enfants ; la structure tarifaire « famille » couvre le salarié et ses ayants droit.

Le montant de ces cotisations dépend également du niveau de couverture choisi par l'entreprise adhérente.

Ce régime socle constitue les garanties minimales obligatoires auxquelles l'entreprise adhère. A ce régime socle s'ajoutent trois options surcomplémentaires (option 1, option 2 et option 3), au choix de l'entreprise, via le bulletin d'adhésion mis à disposition par l'organisme assureur recommandé, dont les structures tarifaires suivent celles du régime socle. L'entreprise qui souhaite mettre en place une des options proposées dans le cadre du présent accord devra mettre en place un acte fondateur (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur).

Article 3

Antériorité des régimes frais de santé

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord disposant déjà, à la date d'effet du présent accord, d'un régime frais de santé au bénéfice de leurs salariés non cadres devront, le cas échéant, adapter le niveau des garanties de leur régime afin que ces dernières correspondent au minimum au socle conventionnel prévu par le présent accord.

Article 4

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent obligatoirement à tous les salariés relevant du champ d'application du présent accord, ayant acquis 3 mois d'ancienneté continue, à l'exclusion des cadres et personnels ressortissant à la convention collective de prévoyance de la production agricole du 2 avril 1952, relevant de la caisse de retraite complémentaire des cadres en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise dans l'entreprise.

Dispense d'affiliation

Toutefois, par dérogation au caractère obligatoire du présent régime, peuvent être dispensés d'affiliation au présent régime :

- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel ;

- les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur du présent accord, de l'adhésion de leur entreprise ou de leur affiliation si elle est postérieure, de la CMU complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS) jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de la couverture ou de l'aide ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois qui justifient d'une couverture individuelle frais de santé par ailleurs au jour de l'adhésion de leur entreprise ou de leur affiliation si elle est postérieure ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel qui travaillent pour une seule entreprise, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute telle que prévue dans le contrat de travail ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture collective obligatoire.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse formulée dans le mois par le salarié concerné, qui devra produire chaque année à l'entreprise adhérente les justificatifs permettant de vérifier que les conditions nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.

Dans les cas de dispense d'affiliation précités, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'entreprise adhérente.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer son entreprise. Il doit alors obligatoirement être affilié au présent régime à compter du premier jour du mois civil suivant.

Cas particulier des couples travaillant dans la même entreprise

Pour les couples relevant du présent accord et travaillant dans la même entreprise, il est prévu que l'un des deux conjoints, tel que défini ci-après, soit affilié en tant que salarié et l'autre en tant qu'ayant droit.

Une seule cotisation sera donc due pour le couple travaillant dans la même entreprise. Il est précisé que la cotisation est appelée sur le salaire du membre du couple ayant la rémunération brute la plus élevée.

Définition des ayants droit

Pour le bénéfice des garanties du régime, les ayants droit sont définis comme suit :

Conjoint : par conjoint, il faut entendre la personne mariée avec le (la) salarié(e) et non séparée de droit.

Sont assimilés au conjoint le cocontractant d'un Pacs ainsi que le concubin.

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 L. 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 lorsqu'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 de sécurité sociale,

dès lors que ces enfants remplissent l’une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 20 ans et, s’ils travaillent, que leur rémunération n’excède pas 55 % du Smic ;
- être âgés de moins de 28 ans, sous réserve qu’ils poursuivent leurs études ou qu’ils soient apprentis ou demandeurs d’emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ;
- quel que soit leur âge, lorsqu’ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l’état d’invalidité a été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 5

Garanties

Le régime conventionnel frais de santé s’inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l’article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et ses différents décrets et arrêtés d’application.

Ainsi, les garanties prévues dans le présent accord ne remboursent ni les pénalités mises à la charge de l’assuré en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire, ni la franchise respectivement prévues aux II et III de l’article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront automatiquement adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

L’ensemble des actes de prévention défini 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 du code de la sécurité sociale, 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.

Le niveau des prestations est indiqué dans les tableaux figurant en annexe I.

Article 6

Cotisations

Taux de cotisation

Les garanties du régime conventionnel frais de santé sont accordées moyennant le paiement d'une cotisation dont le taux est défini ci-après.

Les tarifs des options (option 1, option 2 et option 3) comprennent le socle conventionnel obligatoire.

Hors Alsace-Moselle

Taux contractuels :

(En pourcentage du PMSS.)

TARIF HT Salariés non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Uniforme	1,80	2,53	3,27	3,61
Isolé	0,77	1,06	1,44	1,61
Duo	1,38	1,91	2,59	2,90
Famille	2,37	3,37	4,22	4,61

Taux après application du taux d'appel à 90 % (pour l'année 2015) :

(En pourcentage du PMSS.)

TARIF HT Salariés non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Uniforme	1,62	2,28	2,94	3,25
Isolé	0,69	0,95	1,30	1,45
Duo	1,24	1,72	2,33	2,61
Famille	2,13	3,03	3,80	4,15

Alsace-Moselle

Taux contractuels :

(En pourcentage du PMSS.)

TARIF HT Salariés non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Uniforme	0,75	1,49	1,92	2,12
Isolé	0,33	0,74	0,85	0,95

TARIF HT Salariés non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Duo	0,58	1,12	1,52	1,71
Famille	0,99	1,98	2,48	2,71

Taux après application du taux d'appel à 90 % (pour l'année 2015) :

(En pourcentage du PMSS.)

TARIF HT Salariés non cadres du régime agricole	SOCLE	OPTION 1	OPTION 2	OPTION 3
Uniforme	0,68	1,34	1,73	1,91
Isolé	0,30	0,67	0,77	0,86
Duo	0,52	1,01	1,37	1,54
Famille	0,89	1,78	2,23	2,44

Les taux de cotisation sont exprimés en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS 2014 = 3 129 €).

Les tarifs ci-dessus sont exprimés hors taxes :

- la taxe CMU (6,27 %) est à ajouter ;
- la taxe sur les conventions d'assurance (TCA à 7 %) est à ajouter pour les entreprises relevant du régime général de sécurité sociale.

Les tarifs comprennent le maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité.

Révision du taux de cotisation

Toute modification de la réglementation pourra donner lieu à des modifications tarifaires qui feront l'objet d'un avenant au présent accord, après analyse par la commission paritaire de suivi.

Au-delà de la première année de fonctionnement du régime, les résultats techniques du régime présentés par l'organisme assureur détermineront les taux de cotisation applicables.

Répartition du taux de cotisation

Les cotisations sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié sur les garanties correspondant au socle conventionnel obligatoire. Les cotisations relatives aux garanties des options 1, 2 et 3 sont réparties librement par l'entreprise via l'acte fondateur mettant en place l'option.

Article 7

Cas de suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail liée à une maladie,
une maternité ou un accident donnant lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident donnant lieu soit à un maintien total ou partiel de salaire, soit à des indemnités journalières financées au moins pour partie par l'employeur au titre de l'incapacité temporaire de travail, les garanties du présent régime sont maintenues sans contrepartie de cotisation pour tout mois civil d'arrêt de travail et aussi longtemps que l'intéressé ne reprend pas une activité.

Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation ou pour une raison autre que médicale

Dans ce cas, le salarié peut demander le maintien de sa garantie frais de santé à l'organisme assureur recommandé sous réserve qu'il s'acquitte de la totalité de la cotisation (part patronale et part salariale).

Article 8

Maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties en protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime de l'assurance chômage selon les conditions définies dans les textes légaux, et ce pour toute notification de rupture intervenue à compter du 1^{er} juin 2014.

Le bénéfice du maintien de la garantie frais de santé est acquis sans versement de cotisation durant la période de portabilité, le financement de ce maintien étant inclus dans la cotisation des actifs.

Bénéficiaires

Continuent à bénéficier de la garantie frais de santé qui les couvraient en tant qu'actifs les anciens salariés relevant du champ d'application du présent accord, dont le contrat de travail a été rompu et remplissant les conditions suivantes :

- être indemnisés par le régime de l'assurance chômage et le justifier auprès de l'organisme assureur ;
- avoir été affiliés et bénéficier de la garantie frais de santé avant la rupture du contrat de travail par le présent régime.

Le bénéfice de cette couverture est étendu aux ayants droit de l'ancien salarié sous réserve que ces derniers étaient déjà couverts avant la rupture du contrat de travail.

Ouverture et durée des droits à portabilité

L'ancien salarié ouvre droit aux prestations de la garantie frais de santé au titre de la portabilité à compter de la rupture effective de son contrat de travail.

La durée du maintien de la garantie frais de santé est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail de l'intéressé lorsqu'ils sont consécutifs dans l'entreprise adhérente dans la limite de 12 mois.

Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite maximale de 12 mois.

Cessation de la portabilité

Le maintien de la garantie frais de santé cesse, au plus tard, 12 mois après la date de rupture du contrat de travail et, en tout état de cause :

- à la fin de la durée de maintien à laquelle l'ancien salarié a droit si elle est inférieure à 12 mois ;
- à la date de reprise d'une activité professionnelle par l'ancien salarié ;
- à la date de cessation du versement des allocations chômage ;
- à la date de liquidation de la pension d'assurance vieillesse du régime de base, y compris pour inaptitude au travail.

En cas de changement d'organisme assureur, le nouvel assureur prendra en charge les bénéficiaires de la portabilité à compter de la date d'effet du nouveau contrat collectif.

Article 9

Maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques (loi Evin), les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui répondent à l'une des conditions visées ci-dessous pourront demander le maintien de leur garantie frais de santé, dans le cadre d'une adhésion à un contrat individuel, sans questionnaire ou examen médical ni période probatoire.

Sont visés par cette disposition les salariés dont le contrat de travail est rompu et qui bénéficient :

- d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- ou d'une pension de retraite ;
- ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement.

Sont également visés les ayants droit d'un salarié décédé, lesquels peuvent demander le maintien de la garantie santé pendant une durée minimale de 12 mois.

La demande de maintien de la garantie frais de santé doit être réalisée par l'ancien salarié dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou de l'expiration de la période de maintien de la garantie frais de santé au titre de la portabilité des droits.

Les ayants droit d'un salarié décédé disposent d'un délai de 6 mois suivant le décès du salarié pour demander le maintien de leurs garanties.

Les tarifs relatifs à ce maintien de la garantie frais de santé ne pourront être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Article 10

Assurance et gestion du régime conventionnel frais de santé

A. – Recommandation

Afin d'assurer le régime conventionnel frais de santé défini dans le présent accord et organiser la mutualisation la plus large possible entre les entreprises de l'ensemble de la branche, les organisations signataires conviennent de recommander la CPCEA, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, membre du groupe AGRICA.

Les modalités et conditions de gestion s'effectuent selon les dispositions fixées dans la convention d'assurance et de gestion conclue entre la CPCEA et les partenaires sociaux signataires du présent accord.

B. – Actions de solidarité en faveur des ressortissants au 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.

Prise en charge de la cotisation pour les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

La cotisation due par les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation est intégralement prise en charge par les fonds du régime. Par conséquent, les apprentis et les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient gratuitement des prestations prévues dans le cadre du socle conventionnel.

Suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident donnant lieu à indemnisation

En cas de suspension du contrat de travail liée à une maladie, une maternité ou un accident donnant lieu soit à un maintien total ou partiel de salaire, soit à des indemnités journalières financées

au moins pour partie par l'employeur au titre de l'incapacité temporaire de travail, les garanties du présent régime sont maintenues sans contrepartie de cotisation, conformément à l'article 7, pour tout mois civil d'arrêt de travail et aussi longtemps que l'intéressé ne reprend pas une activité.

Pour compléter ces actions de solidarité, la commission paritaire de suivi pourra décider, chaque année, de mettre en œuvre une politique d'action sociale, de prévention dédiée. Les partenaires sociaux signataires de l'accord s'engagent à respecter les dispositions réglementaires en la matière et notamment en termes de financement.

Les ressortissants au régime peuvent prétendre à des aides sociales prises en charge et définies par l'organisme assureur recommandé au titre de son action sociale.

C. – Réexamen du régime et choix de l'organisme assureur recommandé

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le présent régime fera l'objet d'un réexamen, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de l'organisme assureur recommandé.

Article 11

Adhésion des entreprises à l'organisme assureur recommandé

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier leurs salariés non cadres ne relevant pas de la convention collective nationale 52 pour les cadres de la production agricole d'un régime frais de santé présentant des garanties d'un niveau au moins égal au socle conventionnel prévu par le présent accord. Pour ce faire, les entreprises peuvent librement choisir d'adhérer à la CPCEA aux conditions négociées dans le présent accord.

Article 12

Pilotage du régime

La commission paritaire de suivi est composée des partenaires sociaux signataires de l'accord. Elle a en charge le suivi de la mise en œuvre du régime frais de santé institué par le présent accord. Elle examine les comptes du régime, notamment les cotisations perçues et les prestations versées. Elle propose aux partenaires sociaux représentatifs de la branche les éventuelles révisions et adaptations du présent accord.

Article 13

Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de dénonciation sont celles définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14

Formalités administratives

Le présent accord, dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 15

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au premier jour du trimestre civil qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

TABLEAUX DES GARANTIES

Hors Alsace-Moselle

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)			GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)				
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Soins courants									
Honoraires de généralistes et de spécialistes	70 %	30 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux	60 %	40 %	FR	FR	FR	100 %	FR	FR	FR
Radiologie, actes techniques	70 %	30 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Actes de prévention responsables ⁽¹⁾	De 35 à 70 %	De 65 à 30 %	FR	FR	FR	100 %	FR	FR	FR
Pharmacie 65 % (90 % Alsace-Moselle)	65 %	35 %	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %
Pharmacie 30 % (80 % Alsace-Moselle)	30 %	70 %	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %
Pharmacie 15 %	15 %	0 %	85 %	-	-	15 %	100 %	100 %	100 %
Consultations douces	-	-	-	4*25 €	4*25 €	-	-	4*25 €	4*25 €

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)				GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Monture, verres remboursés par le RO et lentilles	60 %	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €
Crédit supplémentaire verres simples remboursés par le RO	-	-	50 €	100 €	-	-	50 €	100 €	100 €
Crédit supplémentaire verres complexes remboursés par le RO	-	-	90 €	180 €	-	-	90 €	180 €	180 €
Crédit supplémentaire optique (en l'absence de consommation pendant 2 ans)	-	-	50 €	-	-	-	50 €	50 €	50 €
Crédit chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	-	400 €	600 €	-	-	400 €	600 €	600 €
Dentaire									
Soins dentaires	70 %	30 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Prothèses dentaires remboursées par le RO (hors inlays cores, inlays, onlays)	70 %	55 %	75 %	225 %	325 %	125 %	200 %	350 %	450 %
Prothèses dentaires non remboursées par le RO	-	-	-	100 €	200 €	-	-	100 €	200 €
Inlays cores, inlays, onlays remboursés par le RO	70 %	55 %	25 %	25 %	75 %	125 %	150 %	150 %	200 %
Crédit supplémentaire implantologie/parodontologie	-	-	-	100 €	200 €	-	-	100 €	200 €

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)				GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Orthodontie acceptée par le RO (enfant de moins de 16 ans)	100 %	25 %	125 %	175 %	225 %	125 %	250 %	300 %	350 %
Orthodontie refusée par le RO	-	-	-	200 €	400 €	-	-	200 €	400 €
Forfait dentisterie esthétique (verniss, blanchiment, curetage, surfaçage)	-	-	-	-	80 €	-	-	-	80 €
Appareillage									
Grand appareillage	100 %	0 %	0 %	100 %	200 %	100 %	100 %	200 %	300 %
Petit appareillage, dont orthopédie	60 %	40 %	350 %	350 %	350 %	100 %	450 %	450 %	450 %
Prothèses auditives remboursées par le RO	60 %	40 %	350 %	350 %	350 %	100 %	450 %	450 %	450 %
Prothèses auditives	-	-	-	300 € par an	400 € par an	-	-	300 € par an	400 € par an
Hospitalisation									
Frais de séjour	100 %	100 %	100 %	200 %	300 %	200 %	200 %	300 %	400 %
Honoraires	100 %	0 %	150 %	400 %	500 %	100 %	250 %	500 %	600 %
Forfait journalier hospitalier	-	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR
Chambre particulière (60 jours et 30 jours pour la psychiatrie)	-	-	40 € par jour	20 € par jour	40 € par jour	-	40 € par jour	60 € par jour	80 € par jour
Frais de lit d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans) (60 jours)	-	-	20 € par jour	10 € par jour	20 €/jour	-	20 € par jour	30 € par jour	40 € par jour

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)				GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Maternité									
Frais de séjour et honoraires secteur conventionné	80 %	20 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Forfait journalier hospitalier	-	FR	FR	-	-	FR	FR	FR	FR
Chambre particulière	-	-	40 € par jour	20 € par jour	40 € par jour	-	40 € par jour	60 € par jour	80 € par jour
Prime de naissance ou d'adop- tion (par enfant, pour les deux premiers)	-	-	100 €	150 €	200 €	-	100 €	150 €	200 €
Prime de naissance ou d'adop- tion (par enfant, à partir du troisième)	-	-	200 €	250 €	300 €	-	200 €	250 €	300 €
Polyvalents									
Forfait actes lourds (18 €)	-	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR
Transports remboursés par le RO	65 %	35 %	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %
Cures thermales : frais bal- néaires remboursés par le RO	65 %	0 %	35 %	85 %	135 %	65 %	100 %	150 %	200 %
Pharmacie non remboursée par le RO (sur prescription)	-	-	-	-	40 €	-	-	-	40 €
Vaccins non remboursés par le RO (sur prescription)	-	-	-	40 €	40 €	-	-	40 €	40 €
Les crédits sont présentés par bénéficiaire et par an. RO : régime obligatoire (MSA, sécurité sociale, autre).									

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)			GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2
		En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	En complément du socle option 3	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. FR : frais réels. (1) Actes de prévention (au sens de l'arrêté du 8 juin 2006) : – détartrage annuel effectué en deux séances maximum ; – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; – scellement des sillons avant 15 ans ; – dépistage hépatite B ; – bilan du langage avant 15 ans ; – dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; – vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge). (2) L'ensemble du poste optique est limité à une monture et à une paire de verres par an et par bénéficiaire (tous les 2 ans pour le socle).								

Alsace-Moselle

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)			GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)				
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	
		En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	En complément du socle option 3	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3		
Soins courants									
Honoraires de généralistes et de spécialistes	90 %	10 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux	90 %	10 %	FR	FR	FR	100 %	FR	FR	FR
Radiologie, actes techniques	90 %	10 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Actes de prévention responsables ⁽¹⁾	De 35 à 90 %	De 65 à 10 %	FR	FR	FR	100 %	FR	FR	FR

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)				GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Pharmacie 90 %	90 %	10 %	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %
Pharmacie 80 %	80 %	20 %	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %
Pharmacie 15 %	15 %	0 %	85 %	-	-	15 %	100 %	100 %	100 %
Consultations douces	-	-	-	4*25 €	4*25 €	-	-	4*25 €	4*25 €
Optique ⁽²⁾									
Monture, verres remboursés par le RO et lentilles	90 %	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €
Crédit supplémentaire verres simples remboursés par le RO	-	-	50 €	100 €	100 €	-	-	50 €	100 €
Crédit supplémentaire verres complexes remboursés par le RO	-	-	90 €	180 €	180 €	-	-	90 €	180 €
Crédit supplémentaire optique (en l'absence de consumma- tion pendant 2 ans)	-	-	50 €	-	-	-	50 €	50 €	50 €
Crédit chirurgie réfractive cor- néenne de l'œil	-	-	400 €	600 €	600 €	-	-	400 €	600 €
Dentaire									
Soins dentaires	90 %	10 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Prothèses dentaires rembour- sées par le RO (hors inlays cores, inlays, onlays)	90 %	35 %	75 %	225 %	325 %	125 %	200 %	350 %	450 %

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)				GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Prothèses dentaires non remboursées par le RO	-	-	-	100 €	200 €	-	-	100 €	200 €
Inlays cores, inlays, onlays remboursés par le RO	90 %	35 %	25 %	25 %	75 %	125 %	150 %	150 %	200 %
Crédit supplémentaire implantologie/parodontologie	-	-	-	100 €	200 €	-	-	100 €	200 €
Orthodontie acceptée par le RO (enfant de moins de 16 ans)	100 %	25 %	125 %	175 %	225 %	125 %	250 %	300 %	350 %
Orthodontie refusée par le RO	-	-	-	200 €	400 €	-	-	200 €	400 €
Forfait dentisterie esthétique (verniss, blanchiment, curetage, surfaçage)	-	-	-	-	80 €	-	-	-	80 €
Appareillage									
Grand appareillage	100 %	0 %	0 %	100 %	200 %	100 %	100 %	200 %	300 %
Petit appareillage, dont orthopédie	90 %	10 %	350 %	350 %	350 %	100 %	450 %	450 %	450 %
Prothèses auditives remboursées par le RO	90 %	10 %	350 %	350 %	350 %	100 %	450 %	450 %	450 %
Prothèses auditives	-	-	-	300 € par an	400 € par an	-	-	300 € par an	400 € par an
Hospitalisation									
Frais de séjour	100 %	100 %	100 %	200 %	300 %	200 %	200 %	300 %	400 %
Honoraires	100 %	0 %	150 %	400 %	500 %	100 %	250 %	500 %	600 %

PRESTATIONS SANTÉ	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)				GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Forfait journalier hospitalier	-	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR
Chambre particulière (60 jours et 30 jours pour la psychiatrie)	-	-	40 € par jour	20 € par jour	40 € par jour	-	40 € par jour	60 € par jour	80 € par jour
Frais de lit d'accompagnement (enfant de moins de 16 ans) (60 jours)	-	-	20 € par jour	10 € par jour	20 € par jour	-	20 € par jour	30 € par jour	40 € par jour
Maternité									
Frais de séjour et honoraires secteur conventionné	100 %	0 %	100 %	200 %	300 %	100 %	200 %	300 %	400 %
Forfait journalier hospitalier	-	FR	FR	-	-	FR	FR	FR	FR
Chambre particulière	-	-	40 € par jour	20 € par jour	40 € par jour	-	40 € par jour	60 € par jour	80 € par jour
Prime de naissance ou d'adop- tion (par enfant, pour les deux premiers)	-	-	100 €	150 €	200 €	-	100 €	150 €	200 €
Prime de naissance ou d'adop- tion (par enfant, à partir du troisième)	-	-	200 €	250 €	300 €	-	200 €	250 €	300 €
Polyvalents									
Forfait actes lourds (18 €)	-	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR
Transports remboursés par le RO	100 %	0 %	-	-	-	100 %	100 %	100 %	100 %
Cures thermales : frais bal- néaires remboursés par le RO	90 %	0 %	10 %	60 %	135 %	90 %	100 %	150 %	200 %

PRESTATIONS SANTE	REMBOURSEMENT du RO (en % de la BR)	GARANTIES COMPLÉMENTAIRES (hors régime de base)				GARANTIES CUMULÉES (régime de base et socle complémentaire inclus)			
		Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3	Socle	En complément du socle option 1	En complément du socle option 2	En complément du socle option 3
Pharmacie non remboursée par le RO (sur prescription)	-	-	-	-	40 €	-	-	-	40 €
Vaccins non remboursés par le RO (sur prescription)	-	-	40 €	40 €	40 €	-	40 €	40 €	40 €

Les crédits sont présentés par bénéficiaire et par an.
RO : régime obligatoire (MSA, sécurité sociale, autre).
BR : base de remboursement de la sécurité sociale.
FR : frais réels.

(1) Actes de prévention (au sens de l'arrêté du 8 juin 2006) :
- détartrage annuel effectué en deux séances maximum ;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 15 ans ;
- dépistage hépatite B ;
- bilan du langage avant 15 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(2) L'ensemble du poste optique est limité à une monture et à une paire de verres par an et par bénéficiaire (tous les 2 ans pour le socle).

Accord national
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE
(Alsace)
(10 juin 2008)

(Etendu par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

AVENANT N° 6 DU 22 MAI 2014

NOR : AGRS1497286M

Entre :

La FDSEA du Bas-Rhin ;

La FDSEA du Haut-Rhin ;

La fédération des maraîchers d'Alsace ;

L'association des viticulteurs d'Alsace ;

Le syndicat des pépiniéristes viticoles ;

Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;

L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;

L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Alsace ;

Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;

Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;

COOP de France-Alsace, section CUMA,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;

L'UR CFTC d'Alsace ;

L'UR CGT-FO d'Alsace ;

Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, sections du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions de l'accord avec celles de l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, afin d'intégrer en particulier la portabilité et le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.

Article 1^{er}

L'article 4 relatif au champ d'application professionnel et territorial est modifié comme suit :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans le contrat de travail en cours et relevant du champ d'application du présent accord.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au premier jour du mois civil au cours duquel le salarié atteint 6 mois d'ancienneté.

Toutefois, le délai de 6 mois ne s'applique pas pour les salariés déjà bénéficiaires des garanties frais de santé et qui sont embauchés dans une autre entreprise relevant du champ d'application du présent accord dans un délai de 1 mois suivant l'expiration de leur précédent contrat de travail. »

Article 2

Le paragraphe 3 « Suspension du contrat de travail » de l'article 9 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour motif non lié à une maladie,
à un 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 du salaire par l'employeur (exemple : congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation...) et intervenant après la date d'affiliation au régime, le salarié bénéficie des garanties complémentaires frais de santé pendant les 3 premiers mois de la suspension du contrat de travail sans versement de la cotisation salariale ou patronale. 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.

Le salarié demeure intégralement redevable de la part de cotisation correspondant au tarif des membres de sa famille.

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 dès le début de la suspension du contrat de travail en précisant sa durée.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité indemnisé 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 de la part de l'employeur et du salarié pour tout mois civil complet d'absence.

Le salarié demeure seulement redevable de la part de la cotisation correspondant au tarif des membres de sa famille, s'il a fait le choix de s'y affilier.

Si l'absence est inférieure à 1 mois civil complet, la cotisation est due intégralement (part patronale et part salariale). »

Article 3

Le paragraphe 1 « Salariés non cadres ne justifiant pas de l'ancienneté prévue à l'article 4 » de l'article 10 « Couvertures facultatives au choix du salarié » est modifié comme suit :

« 1. Salariés non cadres ne justifiant pas
de l'ancienneté prévue à l'article 4

Les travailleurs saisonniers ou les salariés non cadres ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans le contrat de travail en cours relevant du champ d'application défini par le présent accord, et ne bénéficiant pas de ce fait à titre obligatoire du régime, peuvent demander à bénéficier des garanties prévues par le présent régime moyennant le paiement de la cotisation globale définie à l'article 9. La cotisation globale acquittée sera entièrement financée par le salarié. »

Article 4

L'article 11 « Maintien de garanties au profit des anciens salariés » est complété par le paragraphe suivant :

« Portabilité des droits à la complémentaire frais de santé

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 pour information en annexe à l'avenant n° 6 du 22 mai 2014 au présent accord).

Pour bénéficier du maintien des garanties, le demandeur d'emploi 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

Le montant des cotisations mensuelles destinées au financement des prestations définies en annexe de l'accord, couvrant le salarié seul à titre obligatoire, est modifié et s'élève à 22,79 € (financement de la portabilité inclus), répartis à hauteur de :

- 17 % à la charge de l'employeur, soit 3,87 €, dans la limite du plafond prévu par l'accord national du 10 juin 2008 cité en préambule ;
- 83 % à la charge du salarié, soit 18,92 €.

En cas d'extension facultative des garanties à la famille du salarié, le montant mensuel de la cotisation est de :

- 22,79 € pour le conjoint relevant du régime local ;
- 42,68 € pour le conjoint relevant du régime général ;
- 19,49 € pour l'enfant.

Cette cotisation mensuelle incluant le financement de la portabilité est à la charge exclusive du salarié.

Par ailleurs, les salariés ne remplissant pas les conditions d'ancienneté ainsi que ceux dont le contrat de travail est suspendu sans donner lieu à rémunération (à l'exception du cas prévu au premier paragraphe de l'article 2 ci-dessus) peuvent demander à bénéficier des garanties moyennant le paiement à leur charge exclusive de la cotisation dont le montant s'élève à 22,79 €.

Article 6

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées.

Article 7

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, à l'exception de l'article 4, qui prendra effet le 1^{er} juin 2014.

Article 8

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 9

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et cinq autres exemplaires seront déposés à la DIRECCTE d'Alsace.

Fait à Colmar, le 22 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 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 :

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.

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140340-000914

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
