

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



**BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES**

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2014/35 DU 20 SEPTEMBRE 2014

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>108</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/35

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assurances (sociétés) : avenant du 12 mai 2014 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension.....</b>	4
<b>Assurances (sociétés) : avenant du 12 mai 2014 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au régime professionnel de prévoyance.....</b>	5
<b>Assurances (sociétés) : avenant du 12 mai 2014 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé).....</b>	10
<b>Automobile (services) : avenant n° 69 du 3 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel.....</b>	11
<b>Bâtiment (Centre [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : rectificatif au Bulletin officiel n° 2014-26 du 19 juillet 2014 relatif à l'accord du 18 avril 2014 .....</b>	18
<b>Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers]) : accord du 24 juin 2014 relatif aux frais de mission et de déplacement des administrateurs du groupe BTPR.....</b>	19
<b>Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers]) : accord du 24 juin 2014 relatif aux salaires et à la prime de transport.....</b>	21
<b>Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers, ETAM]) : accord du 24 juin 2014 relatif au contrat de génération .....</b>	23
<b>Bâtiment et travaux publics (Martinique [ETAM]) : accord du 24 juin 2014 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2014 .....</b>	25
<b>Caisse d'épargne : avenant n° 3 du 27 juin 2014 à l'accord du 24 novembre 2005 relatif aux frais de soins de santé.....</b>	27
<b>Dentaires (laboratoires de prothèses) : avenant n° 5 du 16 mai 2014 relatif au régime de prévoyance.....</b>	38
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : avenant du 13 mai 2014 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance à adhésion obligatoire pour les non-cadres...</b>	44
<b>Enseignement privé hors contrat : avenant n° 24 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » .....</b>	54
<b>Enseignement privé hors contrat : avenant n° 25 du 23 juin 2014 relatif à la modification d'articles de la convention.....</b>	56
<b>Enseignement privé hors contrat : avenant n° 26 du 23 juin 2014 relatif à la modification de l'article 4.4.1 de la convention collective.....</b>	61

<b>Enseignement privé hors contrat</b> : avenant n° 27 du 23 juin 2014 relatif à la modification des dispositions de l'article 4.4.1 de la convention collective.....	63
<b>Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail)</b> : avenant n° 118 du 16 juin 2014 relatif au régime de frais de soins de santé.....	65
<b>Immobilier</b> : avenant n° 61 du 5 juin 2014 relatif aux régimes de prévoyance et de remboursement de frais de santé .....	68
<b>Immobilier</b> : avenant n° 62 du 1 <sup>er</sup> juillet 2014 relatif au travail à temps partiel.....	73
<b>Immobilier</b> : avenant n° 63 du 1 <sup>er</sup> juillet 2014 relatif au droit syndical .....	77
<b>Métallurgie (Aisne)</b> : accord du 11 juin 2014 relatif aux garanties de rémunération effective et à la prime de vacances.....	80
<b>Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)</b> : accord du 19 juin 2014 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2014.....	83
<b>Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)</b> : accord du 19 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1 <sup>er</sup> juillet 2014 .....	86
<b>Métallurgie (Sarthe)</b> : avenant du 18 juin 2014 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties 2014, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2015.....	89
<b>Pharmaceutique (répartition)</b> : accord du 25 juin 2014 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mai 2014.....	96
<b>Ports et manutention (Saint-Nazaire)</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2014 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1 <sup>er</sup> juillet 2014 .....	100
<b>Tracteurs et matériels agricoles (commerce, réparation)</b> : avenant n° 1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social .....	102
<b>Transports publics urbains de voyageurs (réseaux)</b> : accord du 26 mai 2014 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise.....	104

Brochure n° 3265

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

AVENANT DU 12 MAI 2014  
À L'ACCORD DU 24 JUIN 2013  
RELATIF AU DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE FONDS DE PENSION  
NOR : ASET1450960M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA banques-assurances,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 8 du protocole d'accord du 24 juin 2013 relatif au dispositif professionnel de fonds de pension est remplacé par les dispositions ci-après :

« Article 8

Chaque salarié a la possibilité d'effectuer des versements volontaires complémentaires soit périodiques, soit exceptionnels, notamment dans le cadre et les limites prévues aux articles L. 3153-3 et, le cas échéant, L. 3334-8 du code du travail.

Chaque entreprise définit, en tant que de besoin, les modalités pratiques applicables à ces versements.

Les versements volontaires périodiques ne peuvent être d'un montant inférieur à 30 € par mois.

Les versements volontaires exceptionnels ne peuvent être d'un montant inférieur à 300 €. »

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 12 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

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

AVENANT DU 12 MAI 2014  
À L'ACCORD DU 24 JUIN 2013  
RELATIF AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1450958M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La FBA CFDT ;

La CSFV CFTC ;

L'UNSA banques-assurances,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Clé de répartition des cotisations*

L'article 42 du règlement du régime professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances est modifié comme suit :

« Article 42

*Taux des cotisations*

Les cotisations à la charge de l'employeur et du personnel sont fixées comme suit :

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	TA		TB/TC	
	Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
Décès Incapacité-invalidité Déplacement professionnel	1,50	0,13	1,16	0,10
Remboursement des frais de soins	1,12	0,08	1,70	0,12
Total	2,62	0,21	2,86	0,22



La clé de répartition des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité, invalidité, déplacement professionnel est la suivante :

(En pourcentage.)

	TA	TB/TC
Employeur	92	92
Personnel	8	8

## Article 2

### *Comptes des contrats d'assurance, résultats et réserves*

Les articles 43 à 46 du règlement du régime professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances sont remplacés par les dispositions ci-après :

#### « Article 43

##### *Comptes des contrats d'assurance*

Chaque année, l'organisme gestionnaire du ou des contrats d'assurance établit :

- le résultat prévoyance ;
- le résultat santé ;
- le solde global du compte ;
- les réserves du compte.

L'établissement et le fonctionnement de ces éléments sont décrits ci-après.

#### Article 44

##### *Résultats et solde global du compte*

##### 1. Résultat prévoyance

Le résultat prévoyance relatif aux garanties en cas de décès et d'arrêt de travail est issu du compte ci-après composé des éléments de crédit et de débit suivants.

##### Crédit

Les cotisations :

- les cotisations des contrats nettes de taxes afférentes à l'année considérée.

Les provisions constituées au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée :

- provisions pour sinistres à payer ;
- provisions mathématiques.

Les produits financiers réalisés sur les fonds en circulation.

La rémunération financière des provisions techniques :

- 100 % des produits financiers nets afférents aux provisions techniques détenues par l'organisme gestionnaire ;
- les produits financiers nets sur les provisions techniques détenues par les coassureurs et calculés au taux de 70 % de la moyenne des trois derniers TME <sup>(1)</sup> annuels avec pour minimum 100 % des taux techniques réglementaires en vigueur.

Le prélèvement sur le solde global permettant l'ajustement des provisions en cas de changement éventuel de barème réglementaire de provisionnement.

(1) Taux moyen des emprunts d'Etat à long terme.

## Débit

Les prestations servies au cours de l'année considérée.

Les provisions constituées au 31 décembre de l'année considérée :

- provisions pour sinistres à payer ;
- provisions mathématiques.

Les frais de gestion relatifs aux contrats.

### Modalités de dotation du solde excédentaire à la provision pour égalisation ou au solde global

Lorsque le résultat prévoyance est bénéficiaire, il permet la constitution d'une "provision pour égalisation", la dotation à celle-ci étant limitée selon les dispositions prévues à l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts, et dans la limite du solde global.

Lorsqu'il est déficitaire, il est compensé par ordre de priorité :

- par la rémunération financière de la provision d'égalisation ;
- puis par la reprise de la provision d'égalisation.

Le résultat prévoyance bénéficiaire ou son déficit non compensé alimente le solde global.

## 2. Résultat santé

Le résultat de la garantie santé est issu du compte ci-après composé des éléments de crédit et de débit suivants.

### Crédit

Les cotisations des contrats, nettes de taxes et prélèvements, afférentes à l'année considérée.

Les provisions pour sinistres à payer au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Les produits financiers réalisés sur les fonds en circulation.

### Débit

Les prestations servies au cours de l'année considérée.

Les provisions pour sinistres à payer au 31 décembre de l'année considérée.

Les frais de gestion relatifs aux contrats.

Le résultat santé alimente le solde global.

## 3. Solde global du compte

Il est égal à la somme :

- du résultat prévoyance bénéficiaire ou de son déficit non compensé ;
- du résultat santé,

augmentée :

- de l'excédent éventuel de la provision d'égalisation par rapport aux limites prévues à l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts (dotation maximale annuelle et plafond) ;
- de la réintégration de la part de la provision d'égalisation constituée depuis plus de 10 ans et non utilisée,

diminuée :

- du reliquat éventuel du solde global déficitaire de l'année précédente, majoré d'intérêts calculés au taux de 70 % de la moyenne des trois derniers TME annuels ;
- du prélèvement permettant l'ajustement des provisions en cas de changement éventuel de barème réglementaire de provisionnement.

Lorsque le solde global est bénéficiaire, il est attribué par ordre de priorité :

- à l'alimentation de la provision d'égalisation sans pouvoir excéder les limites prévues à l'article 39 *quinquies* GB du code général des impôts (dotation maximale annuelle et plafond) ;
- puis à la réserve générale pour l'éventuel excédent.

Lorsque le solde global est déficitaire, il est compensé, par ordre de priorité :

- par prélèvement sur la réserve générale ;
- puis par prélèvement sur la provision pour égalisation.

Le reliquat éventuel du solde global déficitaire, majoré des intérêts correspondants, est reporté l'année suivante.

## Article 45

### *Réserves du compte*

#### 1. Provision d'égalisation

Les modalités de dotation et de reprise de la provision d'égalisation sont celles prévues au code général des impôts (art. 39 *quinquies* GB).

Elle est plafonnée selon ces mêmes dispositions légales. En cas de dépassement, les sommes excédentaires sont réintégrées dans le solde global du compte.

Chaque année, la provision pour égalisation produit une rémunération financière calculée au taux de 70 % de la moyenne des trois derniers TME annuels avec pour maximum 100 % des taux techniques réglementaires en vigueur.

#### 2. Réserve générale

La réserve générale est alimentée par attribution d'une partie du solde global du compte lorsqu'il est bénéficiaire, selon les modalités définies à l'article 44.

Chaque année, elle bénéficie d'une rémunération financière calculée au taux de 70 % de la moyenne des trois derniers TME annuels.

Elle sert à la compensation du solde global déficitaire et au financement des charges de provisionnement suite à un changement de barème réglementaire.

#### 3. Utilisation de la réserve générale

Lors de la présentation des comptes définitifs de l'exercice, le conseil d'administration de l'ASARPA peut, sur proposition de l'organisme gestionnaire, décider d'utiliser la réserve générale pour financer le coût d'améliorations de garanties ou d'un taux d'appel éventuel.

## Article 46

### *Dialogue de gestion entre le souscripteur et le ou les organismes gestionnaires*

Avant la fin du premier semestre de chaque année, un rapport indicateur des tendances de la sinistralité en santé pour l'exercice en cours est communiqué à la commission paritaire professionnelle ainsi qu'à l'ASARPA.

Un rapport détaillé sur les résultats de l'exercice précédent ainsi qu'une analyse prospective des résultats probables de l'exercice en cours sont transmis chaque année par le ou les organismes gestionnaires au conseil d'administration de l'ASARPA avant le 31 octobre.

Chaque année, avant le 31 octobre, la commission paritaire professionnelle est informée du rapport mentionné ci-dessus. »

### **Article 3**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 12 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3265

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

AVENANT DU 12 MAI 2014  
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE PROFESSIONNEL (RRP FERMÉ)

NOR : ASET1450957M

Vu le règlement du régime de retraite professionnelle (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 16 décembre 2013) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO,

il a été convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnelle sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1<sup>er</sup> mai 2014 et s'achevant le 30 avril 2015.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1<sup>er</sup> mai 2014 au 30 avril 2015 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2015 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2015.

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 2014.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 12 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

FFSA ;  
GEMA.

**Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FEC FO ;  
UNSA banque-assurances ;  
FSPBA CGT ;  
FBA CFDT.

Brochure n° 3034

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motorcycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

AVENANT N° 69 DU 3 JUILLET 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450969M

IDCC : 1090

Les organisations soussignées,

Vu le code du travail modifié par la loi « Sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, en ce qui concerne notamment ses articles L. 3123-1 et suivants, relatifs au travail à temps partiel ;

Vu l'article 1.11 de la convention collective ;

Considérant l'importance que peut revêtir le travail à temps partiel dans l'organisation de certaines activités relevant des services de l'automobile, notamment dans les très petites entreprises (TPE) ;

Considérant que la reconnaissance de ces spécificités doit s'accompagner d'un renforcement des garanties reconnues aux salariés amenés à travailler à temps partiel,  
conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le texte de l'article 1.11 « Travail à temps partiel » est composé de dix paragraphes ainsi rédigés :

**« a) Définition**

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1. A 35 heures par semaine, ou lorsqu'elle est inférieure à la durée du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. A 35 heures par semaine en moyenne annuelle, par application d'un horaire de 37 heures ou de 39 heures compensé par l'attribution de jours de repos spécifiques conformément à l'annexe correspondante de la convention collective ;
3. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, fixée en application de l'annexe « Annualisation » de la convention collective ;
4. A la durée annuelle, au maximum égale à 1 607 heures, correspondant au forfait annuel en heures sur l'année défini par l'article 1.09 e de la convention collective.

### *b) Mise en œuvre du travail à temps partiel*

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre à la demande des salariés, ou bien à l'initiative de l'employeur.

Le passage à temps partiel des salariés âgés de 55 ans ou plus doit pouvoir être un moyen privilégié pour un aménagement des horaires tenant compte des contraintes du vieillissement, et pour faciliter la transition vers la fin de carrière. Il constitue à ce titre une évolution des fonctions qu'il peut être souhaitable d'évoquer lors des entretiens de deuxième partie de carrière visés à l'article 1.24. Il est également un élément important à prendre en considération pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans une perspective de transmission des savoirs.

Le passage à temps partiel, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié occupé à temps plein donne lieu à une proposition écrite préalable et, en cas d'accord sur cette proposition, à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

Lorsqu'ils occupent un autre emploi du secteur privé, les salariés embauchés à temps partiel s'engagent à en informer leur employeur lors de leur embauchage et à ne pas dépasser les durées maximales de travail autorisées par la loi.

### *c) Horaire à temps partiel à la demande du salarié*

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée à temps complet peut demander à occuper un emploi à temps partiel, en adressant à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre formule les souhaits du salarié quant à la durée du passage à temps partiel, à l'horaire de travail et à l'emploi recherché, en précisant s'il s'agit de son poste de travail actuel ou d'un autre emploi existant dans l'établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

Lorsque l'employeur envisage de répondre favorablement, le salarié est invité à un entretien en vue d'examiner sa demande, dans le délai de 3 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur. Cet entretien se tient dans le délai de 6 mois suivant la réception de la lettre recommandée par l'employeur, à une date fixée d'un commun accord.

Lorsque l'employeur n'envisage pas de répondre favorablement, il explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande, dans une lettre recommandée avec avis de réception qu'il adresse au salarié dans le délai de 1 mois suivant la réception de la lettre recommandée par laquelle le salarié avait exprimé sa requête.

### *d) Horaire temporairement réduit pour motif familial*

L'employeur s'efforcera de satisfaire la demande du salarié qui, en raison des besoins de sa vie familiale, souhaite bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine. Les modalités de cette réduction de la durée du travail sont celles fixées par l'article L. 3123-7 du code du travail.

## e) Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel comporte, outre les mentions obligatoires visées aux articles 2.03 et 4.02 de la présente convention, l'ensemble des mentions légales relatives aux horaires de travail et aux éventuelles modifications de ces horaires, notamment en cas de recours à des heures complémentaires.

## f) Horaires de travail

### 1. Durée minimale

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine. Chaque journée de travail doit être interrompue par une pause d'une durée de 2 heures au maximum, sauf demande expresse du salarié. Le salarié âgé de moins de 18 ans ne peut travailler, en tout état de cause, plus de 4 h 30 consécutivement.

### 2. Dérogations à la durée minimale

Le contrat de travail peut fixer une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine dans les cas suivants :

1. Demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures par semaine ; dans ce cas, l'employeur ne peut justifier un éventuel refus que par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ;

2. Salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études, auquel cas la fixation d'un horaire inférieur à 24 heures par semaine est de droit ;

3. Salarié bénéficiaire par ailleurs d'une pension de vieillesse ;

4. Salarié employé dans une entreprise de moins de 11 salariés ;

5. Salarié ne relevant pas des cas 1 à 4 et occupant un des emplois suivants, pour lesquels une durée égale à 12 h 30 ou plus par semaine peut être fixée :

- emploi de secrétariat et/ou de comptabilité ;
- emploi de nettoyage des locaux de travail ;
- emploi de convoyeur de véhicules ;
- emploi de préparateur de véhicules ;
- emploi d'agent d'opérations dans un établissement de location de véhicules ;
- emploi d'opérateur dans une station-service ;
- emploi d'enseignant dans une école de conduite ;
- emploi de dépanneur-remorqueur ;
- emploi d'agent d'exploitation ou d'opérateur dans un parc de stationnement.

### 3. Organisation du travail

La durée hebdomadaire du travail est répartie sur 1 à 5 jours, au sein desquels les horaires doivent être regroupés par journées de 7 à 8 heures, ou par demi-journées de travail de 3 à 5 heures.

L'article 1.10 *a* de la convention collective relatif au repos journalier est applicable aux salariés à temps partiel. Par dérogation toutefois, le salarié à temps partiel âgé d'au moins 18 ans peut demander que chacune des journées de travail soit continue lorsqu'elle ne dépasse pas 6 heures. Lorsqu'il est âgé de moins de 18 ans, le salarié ne peut, en tout état de cause, travailler plus de 4 h 30 consécutivement.



### *g) Heures complémentaires*

Le contrat de travail peut prévoir la faculté de dépasser l'horaire contractuel en effectuant des heures complémentaires. Dans ce cas, il en fixe le nombre maximum et indique le délai minimum dans lequel le salarié devra être informé de la date d'accomplissement de ces heures complémentaires.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne constitue pas une modification de la répartition du travail au sens du paragraphe *b*. Afin de limiter les contraintes pouvant découler de l'accomplissement d'heures complémentaires, l'employeur est invité à établir un planning hebdomadaire des horaires chaque fois que la nature des travaux à accomplir le permet.

Le nombre d'heures complémentaires envisagées ne peut excéder le quart de la durée du travail inscrite sur le contrat ni porter la durée hebdomadaire effective au niveau de la durée légale.

Toute heure complémentaire effectuée donne lieu à une majoration de salaire égale à 10 %, portée à 25 % pour les heures accomplies au-delà de 1/10 de la durée inscrite sur le contrat dans la limite visée à l'alinéa précédent.

Afin que la journée de travail ne comporte au maximum qu'une seule interruption, les heures complémentaires doivent être accolées à une période de travail telle que définie dans le contrat de travail.

Des heures complémentaires ne pourront pas être accomplies sans l'accord du salarié, lorsqu'elles le conduisent à travailler un jour de la semaine non prévu par le contrat de travail, ou lorsque celui-ci justifie d'un engagement contractuel pris avec un autre employeur l'empêchant d'accomplir ces heures complémentaires.

Lorsque l'accomplissement régulier d'heures complémentaires conduit le salarié à effectuer en moyenne au moins 2 heures par semaine de plus que son horaire contractuel, ce dernier est modifié dans les conditions et selon les modalités prévues par l'article L. 3123-15 du code du travail.

Le refus par un salarié d'accomplir des heures complémentaires si le contrat de travail ne le prévoit pas, ou si le nombre maximum a été atteint, ou si le délai minimum de prévenance n'a pas été respecté, ne constitue pas une faute et ne peut justifier aucune sanction.

### *h) Modification de la répartition de la durée du travail*

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Dans les cas visés à l'article L. 3123-24 du code du travail, le salarié peut refuser un changement de la durée du travail entraînant une répartition différente des jours travaillés ou des horaires de travail au sein de la journée. Le refus d'accepter un changement de planning notifié dans le respect du délai de prévenance ci-dessus doit être justifié par le salarié avant la date à laquelle ce changement prend effet.

### *i) Compléments d'heures temporaires*

Afin de limiter les recours aux contrats à durée déterminée, un avenant au contrat de travail à temps partiel peut prévoir d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, pour faire face à un accroissement ponctuel de l'activité lié à un remplacement ou à un surcroît d'activité.

Le recours à ce type d'avenant, qui n'a pas vocation à se substituer aux emplois à temps plein, doit rester exceptionnel.

Les compléments d'heures ne peuvent pas être proposés ni acceptés par les salariés visés au point 5 du paragraphe *f*2.

Les compléments d'heures seront proposés en priorité aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir, qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail, et en prenant en compte, à compétence égale, la demande écrite la plus ancienne.

En cas de recours aux compléments d'heures, la durée du travail peut être portée temporairement à un temps complet, sans pouvoir dépasser 1 547 heures sur 12 mois consécutifs, déduction faite des repos hebdomadaires, des congés payés visés à l'article 1.15 et des jours fériés chômés.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu est limité à quatre par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Le salaire de base ne peut pas être inférieur au salaire horaire perçu avant l'augmentation de la durée du travail, majoré de 10 % et multiplié par le nombre mensuel d'heures convenu. En cas de remplacement temporaire d'un salarié, le salaire mensuel de base ne peut pas être, à qualification égale, inférieur à celui du titulaire du poste majoré de 10 %. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire égale à 25 %.

Chaque avenant doit préciser le motif du recours au complément d'heures, les dates de début et de fin du recours, la durée du travail et sa répartition sur la période considérée, et la rémunération mensualisée correspondante.

#### *j)* Statut des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment en matière d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

La rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps plein un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les droits aux congés payés des salariés à temps plein et à temps partiel sont identiques, le décompte des jours de congé s'effectuant comme indiqué à l'article 1.15 *c* de la présente convention. De même, l'ancienneté est décomptée comme s'ils avaient été occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur ne peut retenir la durée du travail réduite des salariés à temps partiel parmi les critères qu'il met en œuvre pour fixer l'ordre des licenciements. »

## **Article 2**

L'annexe « Annualisation des horaires de travail » de la convention collective est modifiée comme suit :

*a)* le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 2 est ainsi rédigé :

« Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent pas se voir appliquer la présente annexe, à l'exception des salariés à temps partiel dont le contrat de travail prévoit l'annualisation des horaires de travail. »

*b)* La 2<sup>e</sup> phrase du premier alinéa de l'article 4.1 est ainsi rédigée :

« Ce volume est plafonné à 1 607 heures, sous réserve du cas des salariés à temps partiel visé au paragraphe 4.2. »

*c)* Dans les exemples de calcul figurant à l'article 4.1 les mots : « jours fériés chômés » sont complétés par les mots : « ne tombant pas un dimanche », et le nombre « 1 600 » est remplacé par « 1 607 ».

d) Le texte de l'article 4.2 est modifié comme suit, les articles numérotés 4.2 à 4.4 devenant les articles 4.3 à 4.5 :

« 4.2. Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel auxquels s'applique la présente annexe sont ceux dont le contrat de travail prévoit cette modalité d'organisation des horaires et qui travaillent dans un groupe relevant du périmètre défini au paragraphe 2.

Le contrat de travail, conclu sur une base hebdomadaire ou mensuelle, prévoit une durée contractuelle du travail telle que le volume annuel des heures demeure inférieur à 34 heures hebdomadaires en moyenne, soit 1 547 heures correspondant à 45,5 semaines travaillées. Il indique la répartition des heures de travail au cours de la semaine et, le cas échéant, la répartition des semaines travaillées au cours du mois. »

e) La première phrase de l'article 4.4.1 « Salaires de base » est modifiée comme suit : « Lors de la mise en œuvre de l'annualisation, les salaires de base antérieurs sont maintenus pour un horaire hebdomadaire annuel moyen de 35 heures ; », et le 2<sup>e</sup> alinéa de ce même article 4.4.1 est supprimé.

f) Le texte de l'article 5.2 est modifié comme suit, les articles numérotés 5.2 à 5.4 devenant les articles 5.3 à 5.5 :

« 5.2. Salariés à temps partiel

L'horaire contractuellement défini peut, au cours de certaines périodes de l'année, être supérieur aux limites du temps partiel hebdomadaire, voire être identique à celui des salariés à temps plein : pour autant, l'intéressé conserve le statut de salarié à temps partiel dès lors que, pour l'année entière, la durée effective du travail n'aura pas dépassé les limites indiquées au paragraphe 4.2. »

g) Il est ajouté à l'article 5.4 « Manque d'activité », un nouvel alinéa ainsi rédigé : « Le présent paragraphe 5.4 ne s'applique pas aux salariés à temps partiel visés au paragraphe 4.2. »

h) A l'article 6.2.1 a, la référence « 1 607 heures » est substituée à « 1 600 heures », et la référence au « paragraphe 5.5 » est substituée à « paragraphe 5.4 ».

i) Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6.2.1 b est supprimé.

### Article 3

Un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du travail à temps partiel, que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ainsi que du présent accord.

### Article 4

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisations patronales :

CNPA ;

FFC ;

FNAA ;

FNCRM ;

GNESA ;

SPP ;

SNCTA ;  
UNIDEC.

**Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;  
CFTC ;  
CGT-FO.

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 1596. – **Ouvriers**

**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2014-26 DU 19 JUILLET 2014

RELATIF À L'ACCORD DU 18 AVRIL 2014

(CENTRE)

NOR : ASET1450747M

IDCC : 1596

**Page 21 :**

Article 3, tableau Indemnités de transport

*Au lieu de :*

« 6,02 »,

*Lire :*

« 14,79 ».

*Au lieu de :*

« 7,51 »,

*Lire :*

« 18,94 ».

Article 4, tableau Indemnités de trajet

*Au lieu de :*

« 14,79 »,

*Lire :*

« 6,02 ».

*Au lieu de :*

« 18,94 »,

*Lire :*

« 7,51 ».

**Convention collective départementale**

**IDCC : 749. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS  
(Martinique)  
(28 décembre 1973)**

(Etendue par arrêté du 16 mars 1976,  
*Journal officiel* du 5 mai 1976)

**ACCORD DU 24 JUIN 2014**

**RELATIF AUX FRAIS DE MISSION ET DE DÉPLACEMENT  
DES ADMINISTRATEURS DU GROUPE BTPR**

NOR : ASET1450961M  
IDCC : 749

Entre :

Le SEBTPAM ;

La CNATP 972 ;

La CAPEB 972,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSTM ;

La CGTM ;

La FTC CGTM FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les parties signataires approuvent la délibération du conseil d'administration du groupe BTPR tendant, au regard des difficultés et du coût des transports aux Antilles françaises et en Guyane, à fixer les frais de déplacement et de mission des administrateurs du groupe BTPR sur une base forfaitaire, à savoir :

- vacation : 40 € ;
- déplacement forfaitaire (domicile/lieu de réunion ou aéroport) : 40 € ;
- forfait repas (midi : de 11 heures à 14 heures ; soir : de 18 heures à 21 heures) : 40 € ;
- forfait hébergement : 138 € ;
- forfait perte de gain (demi-journée) : 60 €.

**Article 2**

Les indemnités seront versées à l'administrateur lorsque l'institution n'aura pas pris directement en charge les dépenses concernées.

**Article 3**

Ce régime indemnitaire entre en application avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Article 4**

Le présent protocole d'accord sera communiqué au président du groupe BTPR à la diligence du SEBTPAM.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 749. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS  
(Martinique)  
(28 décembre 1973)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,  
*Journal officiel* du 5 mai 1976)

**ACCORD DU 24 JUIN 2014  
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE TRANSPORT**

NOR : ASET1450956M

IDCC : 749

Entre :

Le SEBTPAM ;

La CNATP 972 ;

La CAPEB 972,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSTM ;

La CGTM ;

La FTC CGTM FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique sur le territoire de la Martinique aux entreprises visées par la convention collective des ouvriers du bâtiment, travaux publics et annexes de Martinique.

**Article 2**

*Salaires*

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 1,3 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.



La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE professionnelle	SALAIRE horaire
OM	9,60
OS2	9,88
OS3	10,20
OQ1	10,82
OQ2	11,55
OQ3	12,55
OHQ	13,55
MOP	13,88
CE1	14,23
CE2	15,22

**Article 3**

La prime de transport est portée à 64 €.

**Article 4**

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

**Article 5**

Les parties conviennent de se revoir au mois de septembre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

**Article 6**

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 749. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS  
(Martinique)  
(28 décembre 1973)**

(Etendue par arrêté du 16 mars 1976,  
*Journal officiel* du 5 mai 1976)

---

**Convention collective**

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS  
ET ACTIVITÉS ANNEXES**

**IDCC : 3107. – ETAM  
(Martinique)  
(31 mai 2012)**

(Etendue par arrêté du 30 mai 2013,  
*Journal officiel* du 19 juin 2013)

---

**ACCORD DU 24 JUIN 2014**

**RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION**

NOR : ASET1450962M

IDCC : 749, 3107

---

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires rappellent qu'elles ont exprimé à diverses reprises leur inquiétude face au vieillissement de la population salariée du secteur du BTP et qu'elles ont exprimé leur conviction que le travail illégal, en précarisant l'emploi, diminuait l'attractivité des métiers de la construction pour les jeunes et, particulièrement, pour les jeunes femmes. Elles ont proposé, dans le cadre de la convention entre conseil régional et le SEBTPAM, plusieurs mesures pour faire face à ce problème, notamment une charte de déontologie de la commande publique, un dispositif d'insertion centré autour d'un TTS-BTP et la mise en place d'un observatoire dont une des toutes premières missions consisterait à effectuer un diagnostic du vieillissement de la population salariée du BTP, de ses conséquences et des moyens d'y remédier.

Elles constatent que le contrat de génération, mis en place par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013, pourrait constituer un outil efficace qui viendrait s'intégrer au dispositif d'insertion qu'elles préconisent et elles sont donc convenues d'ouvrir des négociations sur les modalités d'application en Martinique du contrat de génération.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le champ d'application du présent accord est le territoire de la Martinique.

## **Article 2**

Les parties signataires s'accordent pour confier à l'observatoire social, économique et technologique du BTP le diagnostic préalable prévu aux articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail.

## **Article 3**

Les parties signataires décident de se retrouver au mois de septembre pour mettre en place un groupe de suivi et le calendrier des rencontres sur ce projet.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

CAPEB 972 ;

CNATP 972 ;

SEBTPAM.

### **Syndicats de salariés :**

CGTM ;

CSTM ;

FTC CGTM FSM ;

CGT-FO.

**Convention collective**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**  
**ET ACTIVITÉS ANNEXES**

IDCC : 3107. – **ETAM**  
**(Martinique)**  
**(31 mai 2012)**  
(Étendue par arrêté du 30 mai 2013,  
*Journal officiel* du 19 juin 2013)

**ACCORD DU 24 JUIN 2014**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2014**

NOR : ASET1450959M  
IDCC : 3107

Entre :

Le SEBTPAM ;

La CNATP 972 ;

La CAPEB 972,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CSTM ;

La CGTM ;

La FTC CGTM FSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique sur le territoire de la Martinique aux entreprises visées par la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment, travaux publics et annexes de Martinique.

**Article 2**

*Salaires*

Les salaires de la grille en vigueur sont revalorisés de 1,8 % à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

La nouvelle grille de salaires s'établit comme suit.

*(Voir tableau page suivante.)*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE
A	1 450,00
B	1 527,00
C	1 598,26
D	1 730,60
E	1 913,84
F	2 178,52
G	2 417,75
H	2 667,16

**Article 3**

Tout accord plus avantageux demeure acquis.

**Article 4**

Les parties conviennent de se revoir au mois de septembre, à l'initiative de la partie la plus diligente.

**Article 5**

L'extension de cet accord sera demandée au ministre du travail.

(Suivent les signatures.)

## **Accord professionnel**

### **CAISSE D'ÉPARGNE**

AVENANT N° 3 DU 27 JUIN 2014  
À L'ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2005  
RELATIF AUX FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1450973M

Le présent accord constitue un accord de révision de l'accord collectif national relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005.

Il s'inscrit dans le cadre de l'évolution des textes juridiques en matière de protection sociale complémentaire et de la nécessaire mise en conformité des dispositions contenues dans l'accord de branche susvisé avec ces nouveaux textes.

Les dispositions du présent texte se substituent intégralement aux dispositions de l'accord relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005.

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

##### CHAMP D'APPLICATION ET OBJET

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du réseau mentionnées à l'article 5 de la loi du 19 juin 2009 et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Il a pour objet la mise en place d'un régime frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel des entreprises de la branche Caisse d'épargne, répondant aux conditions fixées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Cet accord succède au précédent accord à durée déterminée conclu au niveau de la branche Caisse d'épargne le 1<sup>er</sup> décembre 2000 qui cesse de produire effet le 31 décembre 2005.

Cet accord se substitue aux usages et mesures unilatérales en vigueur dans les entreprises de la branche Caisse d'épargne et ayant le même objet.

Sous réserve des aménagements temporaires dérogatoires pour les entreprises devant procéder à l'adaptation de leur dispositif conventionnel avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007 au plus tard, le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

#### CHAPITRE II

##### RÉGIME FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

Le régime mis en place par le présent accord est un régime obligatoire familial, c'est-à-dire qu'il couvre le salarié et ses ayants droit tels que définis ci-après. Il complète les prestations accordées par les régimes obligatoires de la sécurité sociale.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Bénéficiaires du régime*

#### 1.1. Participants

Tout salarié ou assimilé des entreprises de la branche (CDD et CDI) bénéficie du régime sans condition d'ancienneté et acquiert à ce titre la qualité de participant.

Le régime bénéficie également aux mandataires sociaux assimilés salariés au sens de la sécurité sociale, après décision de l'organe délibérant des entreprises de leur appliquer ce régime.

#### 1.2. Ayants droit

La qualité d'ayant droit s'entend :

- du conjoint, partenaire auquel le participant est lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), concubin, sous réserve que ni le participant ni le concubin ne soient mariés ou liés par un Pacs, qu'ils vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent jusqu'à la date de l'événement ;
- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, ou de son concubin, jusqu'au 31 décembre suivant leur 25<sup>e</sup> anniversaire et sous réserve de respecter une des conditions suivantes :
  - être ayant droit du participant, de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire lié par un Pacs au sens de l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale ;
  - recevoir du participant une pension alimentaire en application d'une décision de justice ;
  - être inscrit au régime de la sécurité sociale des étudiants ou effectuer son service national ;
  - exercer une activité ou être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi et percevoir des revenus inférieurs au Smic.
- des enfants du participant ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel il est lié par un Pacs, quel que soit leur âge s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles (avec un taux d'invalidité d'au moins 80 %).

#### 1.3. Caractère obligatoire

L'adhésion des bénéficiaires au régime frais de soins de santé est obligatoire. Elle résulte de la signature du présent accord par les organisations syndicales représentatives et par BPCE, en application de l'article L. 512-107 du code monétaire et financier. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

## **Article 2**

### *Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé*

#### 2.1. Participants

Peuvent être, à leur demande expresse, dispensés de participer au régime les membres du personnel entrant dans un cas de dispense d'affiliation visés par l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et définis ci-dessous :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un 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 et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire obligatoire frais de soins de santé dans le cadre d'un autre emploi (cas des salariés à employeurs multiples) ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires, à leur date d'embauche, d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (couverture complémentaire prenant place dans le cadre de la couverture maladie universelle) sous réserve de produire l'attestation de droits. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

#### Conjoints travaillant au sein de la même entreprise

La participation au régime collectif des ayants droit étant obligatoire, dans le cas de conjoints travaillant dans la même entreprise, l'un des membres du couple doit être affilié en propre, l'autre pouvant l'être en tant qu'ayant droit.

### 2.2. Ayants droit

Le régime mis en place par le présent accord couvre le salarié et ses ayants droit.

A cette fin, les salariés ont l'obligation d'informer la société de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale.

Toutefois, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droit, tels que définis ci-dessus, bénéficient déjà par ailleurs pour les mêmes risques d'une couverture collective remplissant les conditions mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale peuvent, dans le cadre de leur adhésion obligatoire, décider de ne pas les couvrir, sous réserve de justifier annuellement et par écrit de la couverture obligatoire dont ils bénéficient.

Il en est de même, conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, si ces ayants droit bénéficient d'une couverture souscrite dans le cadre :

- des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relative à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

### 2.3. Justificatif de dispense d'affiliation

Les demandes de dispense d'adhésion du salarié et d'affiliation de ses ayants droit au présent régime sont formulées auprès de la DRH par écrit et accompagnées de toutes pièces justificatives. A défaut de fournir chaque année les justificatifs nécessaires, les participants seront contraints d'être couverts par le présent régime sur la base de leur situation de famille réelle et d'acquitter la cotisation correspondante.

## Article 3

### *Garanties*

#### 3.1. Typologie des garanties et niveau des prestations

Les garanties et prestations définies par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé sont annexées au présent accord (annexe I, colonne « mutuelle ») pour y être intégrées en tant que dispositions conventionnelles.

La mise en œuvre du régime frais de soins de santé doit être conforme aux dispositions de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie et ses textes d'application concernant les contrats santé responsables.



## Caractère indemnitaire du régime

En application de l'article 9 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, les remboursements complémentaires des frais de santé ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant, après prestations de tout autre organisme.

### 3.2. Bénéfice des garanties

Le bénéfice des garanties commence à compter du premier jour du mois au cours duquel intervient l'embauche du participant et s'achève le dernier jour du mois au cours duquel intervient la cessation du contrat de travail.

Par ailleurs, les garanties sont suspendues à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel intervient la suspension du contrat de travail du participant, quelle qu'en soit la cause. Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale, ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, de maternité ou d'accident.

#### Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage

Les salariés dont le contrat de travail est rompu (hors faute lourde) et dont la rupture ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage peuvent bénéficier du maintien du présent régime dans les conditions et pour les durées prévues par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 (ANI) modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009 pour les ruptures de contrat dont la notification est intervenue jusqu'au 31 mai 2014 inclus et dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale pour les ruptures de contrat dont la notification est intervenue à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

Pour les ruptures dont la notification est intervenue jusqu'au 31 mai 2014, le maintien est effectué selon les mêmes modalités de financement (même cotisation et même répartition de cotisation entre l'employeur et le salarié) que le régime applicable aux salariés actifs.

Les garanties maintenues dans ce cadre sont celles en vigueur dans l'entreprise.

#### Maintien des garanties à titre individuel et facultatif au profit des anciens salariés

En application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, le maintien de la couverture du présent régime est proposé par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, et ce sans condition de durée.

Pour bénéficier de ce maintien de couverture, les intéressés doivent en faire la demande dans les 6 mois qui suivent, respectivement, la rupture de leur contrat de travail ou la fin du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage.

Ces anciens salariés bénéficieront alors d'un contrat spécifique et indépendant de celui des salariés.

Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les anciens salariés et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

## Maintien des garanties pour les ayants droit

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, les ayants droit d'un salarié décédé continuent à bénéficier des garanties du présent régime pendant au moins 12 mois, sous réserve du paiement des cotisations correspondantes et sous réserve d'en faire la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent le décès du salarié.

Les cotisations servant au financement de ce maintien des garanties sont intégralement prises en charge par les ayants droit et sont définies dans les conditions prévues par l'organisme assureur conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

### **Article 4**

#### *Cotisations*

La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne ;
- deux personnes ;
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord.

La participation de l'employeur est de 50 % de la cotisation.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. art. 3 ci-dessus) bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture.

### **Article 5**

#### *Evolution de la cotisation*

En cas de changement de législation fiscale ou sociale conduisant à la modification des taxes ou contributions en vigueur ou à l'établissement de nouvelles taxes ou contributions dues sur les cotisations définies au présent accord et collectées par l'organisme assureur, ces dernières seront automatiquement ajustées. Les parties signataires seront informées de ces évolutions réglementaires.

En cas d'augmentation des cotisations due notamment à un mauvais rapport sinistres/primes, l'obligation des entreprises sera limitée au paiement de la cotisation définie ci-dessus. Dans ce cas, toute augmentation de cotisations fera l'objet d'une nouvelle négociation entre BPCE et BPCE Mutuelle et d'un avenant au contrat. A défaut d'accord ou dans l'attente de sa signature, les prestations seront réduites proportionnellement par BPCE Mutuelle, de telle sorte que le budget de cotisations défini ci-dessus suffise au financement du système de garanties.

### **Article 6**

#### *Convention BPCE. – BPCE Mutuelle*

L'organisme chargé de la couverture du présent régime est BPCE Mutuelle.

Une convention est établie entre BPCE et BPCE Mutuelle pour fixer les modalités de mise en œuvre du « contrat groupe national frais de soins de santé ». Elle est soumise pour approbation à l'assemblée générale de BPCE Mutuelle ou, à défaut, au conseil d'administration par délégation.

Le contrat fixe :

- la nature et le montant des prestations ;
- le montant des cotisations.

Les modifications de la nature et du montant des prestations sont préalablement adoptées par l'assemblée générale de BPCE Mutuelle, ou par le conseil d'administration sur délégation de cette dernière, et font l'objet d'un avenant au contrat.

En aucun cas, BPCE ne s'est engagée sur les prestations définies dans le contrat qui relève de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, réexaminer le choix de l'organisme assureur désigné ci-dessus. A cet effet, elles se réuniront 6 mois avant l'échéance à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 7**

### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet de manière rétroactive à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

## **Article 8**

### *Révision et dénonciation*

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties doivent se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

## **Article 9**

### *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par l'organe central en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par l'organe central au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

BPCE.

### **Syndicats de salariés :**

SNE CFE-CGC ;

UNSA unifié.

ANNEXE I

**Descriptifs des garanties du régime frais de soins de santé  
Régime général de la sécurité sociale 2014**

NATURE DES PRESTATIONS <sup>(2)</sup>	SÉCURITÉ sociale (*) <sup>(1)</sup>	MUTUELLE <sup>(1)</sup>	À TITRE INDICATIF total perçu par l'adhérent (sécurité sociale + mutuelle)
<b>Hospitalisation</b>			
Honoraires médicaux ou chirurgicaux	100 %	100 %	200 %
Frais de séjour	80 %	120 %	200 %
Frais de chambre particulière (y compris en hospitalisation ambulatoire mais hors maternité simple)	–	40 € par jour	40 € par jour
Forfait hospitalier	–	17 € par jour	17 € par jour
Forfait hospitalier psychiatrique	–	12,50 € par jour	12,50 € par jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	–	100 % des frais réels	100 % des frais réels
<b>Médecine courante</b>	<b>Si respect du parcours de soins <sup>(3)</sup></b>		
Consultations, visites	70 %	130 %	200 %
Actes de spécialités	70 %	130 %	200 %
Radiologie (hors ostéodensitométrie osseuse)	70 %	130 %	200 %
Analyses médicales	60 %	140 %	200 %
Auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	60 %	140 %	200 %
Frais de transport	65 %	135 %	200 %
	65 %	35 %	100 %
Frais pharmaceutiques	30 %	70 %	100 %
	15 %	0 %	15 %
<b>Médecine douce</b> <i>(chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étio-pathe, diététicien)</i>		50 € par séance, limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	50 € par séance, limité à 2 séances par an et par bénéficiaire
<b>Appareillage</b>			
Petit appareillage	60 %	200 %	260 %
Grand appareillage	60 %	200 %	260 %
Prothèses auditives	60 %	Forfait annuel de 1 000 € pour les 2 oreilles - 60 % TC	Forfait annuel de 1 000 € pour les 2 oreilles
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires	70 %	230 %	300 %

NATURE DES PRESTATIONS <sup>(2)</sup>	SÉCURITÉ sociale (*) <sup>(1)</sup>	MUTUELLE <sup>(1)</sup>	À TITRE INDICATIF total perçu par l'adhérent (sécurité sociale + mutuelle)
Prothèses dentaires	70 %	310 %	380 %
Implants dentaires	–	450 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	450 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	100 %	250 % BRSS	350 %
<b>Optique</b>			
Monture	60 %	Forfait de 100 € valable 2 ans - 60 % du TC	Forfait de 100 € valable 2 ans
Verres	60 %	2 340 %	2 400 %
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (forfait par bénéficiaire)	60 %	Forfait de 300 € valable 2 ans - 60 % TC	Forfait de 300 € valable 2 ans
Opération de la myopie sans autre remboursement d'optique pendant 2 ans	–	230 € par œil	230 € par œil
<b>Cure thermale ou thalassothérapie acceptées</b>	65 %	125 €	125 € + 65 % TC
<b>Maternité, adoption</b>	–	20 % du PMSS par enfant	20 % du PMSS par enfant
<b>Actes de prévention</b>			
Détartrage annuel	70 %	230 %	300 %
Ostéodensitométrie osseuse	70 %	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum + remboursement régime obligatoire éventuel
<p>(*) Le niveau d'intervention du régime obligatoire de la sécurité sociale est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.  FR : frais réels.  RSS : remboursement de la sécurité sociale.  PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale fixé à 3 129 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014.  (1) Les remboursements accordés sont exprimés, sauf mention contraire en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale (BRSS). Le remboursement total perçu (sécurité sociale + BPCE Mutuelle) ne peut excéder la dépense engagée (à l'exception du forfait maternité).  (2) La franchise de 18 € pour les actes médicaux supérieurs à 120 € est prise en charge dans son intégralité conformément aux dispositions réglementaires.  (3) Respect du parcours de soins tel que défini aux conditions générales du contrat et par l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale.</p>			

### Régime local de la sécurité sociale 2014

NATURE DES PRESTATIONS <sup>(2)</sup>	SÉCURITÉ sociale (*) <sup>(1)</sup>	MUTUELLE <sup>(1)</sup>	À TITRE INDICATIF total perçu par l'adhérent (sécurité sociale + mutuelle)
<b>Hospitalisation</b>			
Honoraires médicaux ou chirurgicaux Frais de séjour	100 %	100 %	200 %

NATURE DES PRESTATIONS <sup>(2)</sup>	SÉCURITÉ sociale (*) <sup>(1)</sup>	MUTUELLE <sup>(1)</sup>	À TITRE INDICATIF total perçu par l'adhérent (sécurité sociale + mutuelle)
Frais de chambre particulière ( <i>y compris en hospitalisation ambulatoire mais hors maternité simple</i> )	–	40 € par jour	40 € par jour
Forfait hospitalier	18 € par jour	–	18 € par jour
Forfait hospitalier psychiatrique	13,50 € par jour	–	13,50 € par jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	–	100 % des frais réels	100 % des frais réels
<b>Médecine courante</b>	<b>Si respect du parcours de soins <sup>(3)</sup></b>		
Consultations, visites	90 %	110 %	200 %
Actes de spécialités	90 %	110 %	200 %
Radiologie (hors ostéodensitométrie osseuse)	90 %	110 %	200 %
Analyses médicales	90 %	110 %	200 %
Auxiliaires médicaux (infirmières, kinésithérapeutes, orthophonistes...)	90 %	110 %	200 %
Frais de transport	100 %	100 %	200 %
	90 %	10 %	100 %
Frais pharmaceutiques	80 %	20 %	100 %
	15 %	0 %	15 %
<b>Médecine douce</b> ( <i>chiropracteur, acupuncteur, ostéopathe, étio-pathe, diététicien</i> )	–	50 € par séance, limité à 2 séances par an et par bénéficiaire	50 € par séance, limité à 2 séances par an et par bénéficiaire
<b>Appareillage</b>			
Petit appareillage	90 %	170 %	260 %
Grand appareillage	90 %	170 %	260 %
Prothèses auditives	90 %	Forfait annuel de 1 000 € pour les 2 oreilles - 90 % TC	Forfait annuel de 1 000 € pour les 2 oreilles
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires	90 %	210 %	300 %
Prothèses dentaires	90 %	290 %	380 %
Implants dentaires	–	450 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire	450 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
Orthodontie acceptée	100 %	250 %	350 %
<b>Optique</b>			
Monture	90 %	Forfait de 100 € valable 2 ans - 90 % du TC	Forfait de 100 € valable 2 ans
Verres	90 %	2 310 %	2 400 %

NATURE DES PRESTATIONS <sup>(2)</sup>	SÉCURITÉ sociale (*) <sup>(1)</sup>	MUTUELLE <sup>(1)</sup>	À TITRE INDICATIF total perçu par l'adhérent (sécurité sociale + mutuelle)
Lentilles acceptées ou refusées par la sécurité sociale (forfait par bénéficiaire)	90 %	Forfait de 300 € valable 2 ans - 90 % TC	Forfait de 300 € valable 2 ans
Opération de la myopie sans autre remboursement d'optique pendant 2 ans	–	230 € par œil	230 € par œil
Cure thermale ou thalassothérapie acceptées	90 %	125 €	125 € + 90 % TC
<b>Maternité, adoption</b>	–	20 % du PMSS par enfant	20 % du PMSS par enfant
<b>Actes de prévention</b>			
Détartrage annuel	90 %	210 %	300 %
	–		
Ostéodensitométrie osseuse	90 %	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum	Examen tous les 2 ans pris en charge à hauteur de 100 € maximum + remboursement régime obligatoire éventuel
<p>(*) Le niveau d'intervention du régime obligatoire de la sécurité sociale est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014.  BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.  FR : frais réels.  RSS : remboursement de la sécurité sociale.  PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale fixé à 3 129 € au 1<sup>er</sup> janvier 2014.  (1) Les remboursements accordés sont exprimés, sauf mention contraire, en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale (BRSS). Le remboursement total perçu (sécurité sociale + BPCE Mutuelle) ne peut excéder la dépense engagée (à l'exception du forfait maternité).  (2) La franchise de 18 € pour les actes médicaux supérieurs à 120 € est prise en charge dans son intégralité par le régime local.  (3) Respect du parcours de soins tel que défini aux conditions générales du contrat et par l'article L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale.</p>			

## ANNEXE II

### Montant des cotisations (A titre indicatif, cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2014)

*(En pourcentage.)*

TARIFICATION Composition familiale	MONTANT DE LA COTISATION EN POURCENTAGE DU PLAFOND MENSUEL de la sécurité sociale		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Alsace-Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	1,933	-	1,154
2 personnes	3,428	2,845	2,054
3 personnes et plus	4,889	3,356	2,920



Brochure n° 3254

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES**  
**ET PERSONNELS DES LABORATOIRES**  
**DE PROTHÈSES DENTAIRES**

AVENANT N° 5 DU 16 MAI 2014  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
NOR : ASET1450967M  
IDCC : 993

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèses dentaires se sont réunis en date du 16 mai 2014 afin de procéder à l'actualisation du régime de prévoyance et à ses modalités d'application.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification du régime de prévoyance*

Sont modifiés les articles suivants :

L'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires, quels que soient la nature du contrat de travail et le nombre d'heures effectuées, sans condition d'ancienneté s'agissant des salariés cadres et sous réserve d'une ancienneté de 3 mois dans la profession s'agissant des salariés non cadres.

Dans le cadre du présent régime de prévoyance :

- la catégorie non cadre correspond au personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- la catégorie cadre correspond au personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »

L'article 2 « Garantie capital décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« En cas de décès du salarié, quelle que soit la cause, ou en cas d'invalidité de troisième catégorie reconnue par la sécurité sociale (état d'invalidité absolue et définitive), il est versé, en une seule fois, un capital décès égal à :

*(Voir tableau page suivante.)*

SITUATION DE FAMILLE	CAPITAL	
	Non-cadre	Cadre
Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge	100 % du salaire annuel (tranches A et B)	200 % tranche A + 100 % tranche B
Marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, sans personne à charge	175 % du salaire annuel (tranches A et B)	290 % tranche A + 175 % tranche B
Célibataire, veuf, divorcé ou marié, en concubinage notoire et permanent ou lié par un Pacs, ayant une personne à charge <sup>(1)</sup>	200 % du salaire annuel (tranches A et B), dont 25 % du salaire annuel au titre de la majoration pour personne à charge	340 % tranche A + 200 % tranche B, dont 50 % tranche A + 25 % tranche B au titre de la majoration pour personne à charge
Majoration par personne supplémentaire à charge <sup>(1)</sup>	50 % du salaire annuel (tranches A et B)	65 % tranche A + 50 % tranche B

(1) En cas de pluralité de personnes à charge, le montant global des majorations est partagé entre ces personnes par parts égales.

Le service du capital par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

### Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

Est considéré comme décès simultané à celui du salarié le décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survenant au cours du même événement :

- sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ;
- ou lorsque le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire survient dans un délai de 24 heures avant le décès du salarié.

La prestation double effet est égale au capital versé au décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge du conjoint, du concubin notoire et permanent ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, directement à ceux-ci dès leur majorité ou à leurs représentants légaux ès qualités durant leur minorité. »

L'article 3 « Dévolution du capital décès » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le capital décès est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité absolue et définitive ou au(x) bénéficiaire(s) qu'il aura expressément désigné(s) en cas de décès. A défaut de désignation expresse, ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint non séparé de droit ;
- à défaut, à la personne liée au salarié par la signature d'un Pacs ;
- à défaut, au concubin notoire ;
- à défaut, aux enfants du salarié nés ou à naître, présents ou représentés comme en matière de succession, légitimes, reconnus ou adoptifs, par parts égales entre eux ;
- à défaut de descendants directs, à ses père et mère, par parts égales entre eux, et, à défaut de ceux-ci, aux grands-parents survivants par parts égales entre eux ;
- à défaut, et par parts égales, à ses frères et sœurs ;
- à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

La part de capital correspondant à la majoration pour personne à charge est versée à la personne à charge elle-même, ou à la personne ayant à charge cette personne au décès du salarié.

La part de capital correspondant à la majoration pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, directement aux enfants dès leur majorité, à leurs représentants légaux à qualités durant leur minorité. »

L'article 5 « Enfants à charge. – Définition » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Personnes à charge. – Définition

L'enfant à charge :

Pour le bénéfice des garanties du contrat, l'enfant à charge est :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ;
- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
  - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du salarié, de son conjoint, du concubin notoire et permanent ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21<sup>e</sup> anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié, de son conjoint, de son partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent ou n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né viable moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Les autres personnes à charge :

On entend par autre personne à charge, à l'exception du conjoint, du partenaire lié par un Pacs ou du concubin notoire et permanent et des enfants, la personne sans activité reconnue à charge du salarié par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial. »

L'article 6 « Conjoint et concubin. – Définition » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Conjoint, partenaire de Pacs, concubin. – Définitions

Le conjoint :

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé(e), non séparé(e) de corps par un jugement définitif.

Le partenaire lié par un Pacs :

Personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité tel que défini à l'article 515.1 du code civil.

Le concubin :

On entend par concubin la personne vivant en couple avec le salarié au moment du décès. La définition du concubinage est celle retenue par l'article 515.8 du code civil.

De plus, le concubinage doit avoir été notoire et continu pendant une durée d'au moins 2 ans jusqu'au décès.

Aucune durée n'est exigée si un enfant au moins est né de la vie commune.

Le salarié et son concubin sont célibataires, divorcés ou veufs. »

L'article 7 « Garantie incapacité temporaire de travail » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Il est versé au salarié en incapacité temporaire de travail, sous réserve qu'il bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale au titre des législations maladie, accident du travail ou maladie professionnelle, en relais à la garantie maintien de salaire de l'employeur, ou après application d'une franchise fixe et continue de 30 jours pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans le laboratoire, une indemnité journalière complémentaire égale à 30 % du salaire de référence. Cette prestation s'ajoute aux indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En cas d'épuisement des droits à maintien de salaire, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- du jour où la sécurité sociale cesse le versement des indemnités journalières ;
- dès la reprise du travail à temps complet par l'assuré ;
- dès la reprise d'un travail à temps partiel par l'assuré, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès du salarié. »

L'article 8 « Garantie invalidité » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Le salarié reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire mensuelle, servie à terme échu. Celle-ci se substitue aux indemnités journalières précédemment versées.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le montant de la rente invalidité complémentaire est égal à 30 % du salaire annuel brut de référence. Cette prestation s'ajoute au versement de la rente invalidité brute de la sécurité sociale et est portée à 35 % si le salarié a deux enfants à charge et à 40 % pour trois enfants à charge et plus.

En tout état de cause, le cumul des prestations perçues au titre du régime général de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités du régime d'assurance chômage) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale. Le service cesse :

- à la date de cessation du versement de la rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- à la date de liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale du salarié ;
- au décès du salarié. »

L'article 9 « Garantie maternité salarié cadre » devient article 9 « Garantie maternité » :

« Le congé légal de maternité du salarié est indemnisé à hauteur de 100 % du salaire net tranche B. »

L'article 10 « Salaire de référence servant au calcul des prestations » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

« Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut tranches A et B (seule tranche B pour la maternité) ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès ou la date de suspension du contrat de travail du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique...).

Lorsque la période de référence n'est pas complète, notamment en raison de la date d'effet de la garantie, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le participant aurait perçus s'il avait travaillé sur une période de 12 mois. »

L'article 13 « Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés (congé parental, congé de formation, congé sabbatique...) » de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 est modifié comme suit :

### « Article 13

*Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail. – Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés*

#### Cessation des garanties de prévoyance et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance. Est applicable le dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

Les garanties prévues par le régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur, ou en cas d'arrêt de travail, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail.

Le droit à garanties cesse au décès du salarié ou en cas de rupture de contrat, sauf, pour ce dernier cas :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- si application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et ses avenants.

#### Extension de la garantie capital décès aux salariés bénéficiaires des congés non rémunérés

Bénéficient également sans contrepartie de cotisation de la garantie capital décès les salariés dont le contrat de travail a été suspendu du fait d'un congé non rémunéré (congé parental, congé de formation, congé sabbatique...).

Cette extension cesse à la date de reprise de l'activité et au plus tard à la date de rupture du contrat de travail. »

## Article 2

### *Taux de cotisation*

Il est ajouté à l'article 14 de l'avenant n° 4 du 4 janvier 2005 deux paragraphes :

« La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence). »

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

## Article 3

### *Date d'effet. – Extension*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2014 pour tous les laboratoires entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et personnels des laboratoires de prothèses dentaires.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Fait à Paris, le 16 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Union nationale patronale des prothésistes dentaires.

#### **Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CGT ;

FNISPAD ;

CSFB CFTC ;

CFDT.

Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,**  
**DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

AVENANT DU 13 MAI 2014  
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE  
À ADHÉSION OBLIGATOIRE POUR LES NON-CADRES

NOR : ASET1450968M  
IDCC : 1605

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la profession ont convenu de mettre en place pour les salariés ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 un régime de prévoyance destiné à protéger les salariés et leur famille contre les risques décès, incapacité et invalidité.

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues en cas de changement de ces textes.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à tous les salariés des entreprises ne relevant pas des articles 4, 4 *bis* et 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (brochure n° 3260).

**Article 2**

*Application obligatoire du régime de prévoyance pour les employeurs*

Dans un délai de 6 mois à compter de la date d'effet du présent avenant, les employeurs relevant du champ d'application de la convention collective (brochure n° 3260) ont l'obligation de faire bénéficier leurs salariés définis à l'article 1<sup>er</sup> des dispositions du présent régime.

Pour ce faire, les partenaires sociaux signataires ont défini des garanties minimum, un taux de cotisation minimum à consacrer pour la couverture des garanties et une répartition employeur/salarié.

Les employeurs qui le souhaitent pourront anticiper l'application du présent accord et pourront s'affilier à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au régime conventionnel de prévoyance.

Les employeurs entrant nouvellement dans le champ d'application du présent accord (par exemple, à la suite d'un élargissement du champ d'application de la convention collective ou par suite d'un changement d'activité, notamment lors d'opérations de fusion ou de restructuration)

doivent appliquer le présent accord à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle l'employeur entre dans le champ d'application du présent avenant.

En cas de création d'une nouvelle entité, les employeurs ont l'obligation d'appliquer le régime de prévoyance dans le mois de l'embauche (ou du transfert) du premier salarié.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### PERSONNEL COUVERT

#### Article 3

##### *Définition du personnel couvert*

Sont garantis à titre obligatoire et sans exception par le régime de prévoyance les salariés des entreprises mentionnées à l'article 1<sup>er</sup>.

#### Article 4

##### *Conséquences de la suspension du contrat de travail*

##### 4.1. Suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation

Le bénéfice du régime de prévoyance conventionnel et la cotisation le finançant sont maintenus pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, ou des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Sont visées toutes les périodes de suspension du contrat de travail, et notamment celles liées à une maladie, une maternité, une paternité ou à un accident dès lors qu'elles sont indemnisées.

Dans ce cas, les cotisations resteront dues pendant cette période dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés dont le contrat n'est pas suspendu : salariés et employeurs devront obligatoirement continuer à acquitter leurs parts de cotisation.

En tout état de cause, en cas de suspension du contrat de travail non rémunérée d'une durée inférieure à 1 mois, l'affiliation au contrat et par conséquent les garanties sont maintenues au participant moyennant le paiement des cotisations.

##### 4.2. Suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à une indemnisation

Pour les suspensions du contrat de travail à l'initiative du salarié tels que congés parentaux, congés formation, congés sans solde, congés sabbatiques, etc., les garanties ne sont pas maintenues.

#### Article 5

##### *Portabilité des droits à prévoyance*

Les salariés d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant et dont le contrat de travail est rompu, sauf pour faute lourde, à la condition que la rupture de leur contrat de travail ouvre droit à leur prise en charge par l'assurance chômage pourront continuer à bénéficier de manière temporaire de la couverture de prévoyance instituée par le présent avenant.

Ce maintien de garanties s'effectue dans le cadre et dans les conditions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

En ce qui concerne les garanties incapacité temporaire de travail et invalidité, le cumul des prestations (indemnités journalières, pensions et rentes) servies par le régime général de la sécurité sociale et le régime mis en œuvre dans le cadre du présent avenant sera plafonné au montant net de l'allocation qui aurait été versée par le régime d'assurance chômage au titre de la même période.



### 5.1. Financement de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties est mutualisé pour la durée intégrale de leur couverture et assuré à tous les salariés sans contrepartie de cotisation.

### 5.2. Durée de la portabilité des droits à prévoyance

Le maintien du bénéfice des garanties est accordé pour une durée de 12 mois pour tout salarié éligible dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, au plus tard à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

## TITRE II

### GARANTIES

#### Article 6

##### *Définitions*

##### Conjoint et concubin

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé par un jugement définitif ou le partenaire du salarié affilié lié à celui-ci par un Pacs (pacte civil de solidarité).

Le concubinage notoire et permanent ouvre droit aux prestations dévolues au conjoint dès lors que le salarié et son concubin sont célibataires, veufs ou divorcés et :

- qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union ;
- à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune.

##### Enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge les enfants de l'assuré ou ceux de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ou concubin, qu'ils soient légitimes, adoptifs, reconnus ou recueillis, s'ils vivent sous le toit de l'assuré et sont à la date du décès :

- âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- âgés de 18 à 21 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré quelle que soit leur activité et s'ils ne perçoivent pas une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- âgés de 21 à 25 ans, s'ils ont demandé leur rattachement au foyer fiscal de l'assuré et à condition qu'ils poursuivent des études et ne perçoivent pas en contrepartie d'une éventuelle activité une rémunération supérieure à 100 % du Smic ;
- atteints d'un handicap, titulaires d'une carte d'invalidité et reconnus invalides avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire ;
- nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie.

#### Article 7

##### *Base de calcul des prestations*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est le salaire brut total tranches A et B ayant servi d'assiette aux cotisations au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance.

Dans le cas où la période d'assurance est inférieure à 12 mois, le salaire de référence est reconstitué à partir des éléments de salaire ayant donné lieu à cotisations et versés au salarié entre la date d'effet de la garantie et la date d'arrêt de travail.

Concernant les garanties indemnitaires visant à compenser la perte de salaire, en aucun cas le cumul des prestations brutes de CSG/CRDS de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et d'un éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement ne peut conduire le salarié à percevoir

plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été en activité (salaire brut - charges sociales légales et conventionnelles et prélèvements sociaux).

## **Article 8**

### *Garanties décès*

#### 8.1. Capital en cas de décès

En cas de décès d'un salarié d'une entreprise relevant du champ d'application du présent avenant, il est versé un capital aux bénéficiaires nommément désignés par le salarié.

A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié, à défaut au concubin ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre :
  - les enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
  - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
  - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

Le montant du capital est exprimé en pourcentage du salaire de référence.

Décès toutes causes :

Quelle que soit la situation de famille : 125 % du salaire brut TA et TB.

Le capital décès est versé, par anticipation, au salarié lorsqu'il est reconnu être en état d'invalidité absolue et définitive.

Il faut entendre par invalidité absolue et définitive l'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie définie à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale : « 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. »

L'incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % reconnue par la sécurité sociale est assimilée à l'invalidité absolue et définitive pour l'application des garanties décès.

Le versement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès sur la tête du salarié.

#### 8.2. Double effet

En cas de décès postérieur (sans limite dans le temps dès lors que l'enfant est toujours à charge) ou simultané du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, du salarié prédécédé laissant un ou plusieurs enfants à charge, il est versé au profit de ceux-ci un second capital égal à 100 % de celui versé lors du premier décès.

Ce capital est attribué par parts égales entre les enfants qui étaient à la charge du salarié au moment de son décès et qui sont toujours à charge de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou de son concubin au moment du décès de ce dernier.

Les notions de conjoint, de partenaire lié par un Pacs et de concubin sont définies à l'article 6.

#### 8.3. Allocation obsèques

En cas de décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin ou d'un enfant à charge d'un salarié, la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture bénéficie du versement d'un capital dont le montant est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur le jour du sinistre.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels.

## 8.4. Rente éducation

### 8.4.1. Définition

En cas de décès d'un salarié, il est versé une rente éducation pour chacun des enfants à charge. Cette rente sert à couvrir en tout ou partie les frais relatifs à l'éducation et à la scolarité des enfants à charge du salarié décédé.

En cas de décès du conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le salarié décédé était une mère célibataire dont le ou les enfants à charge n'a (n'ont) pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

### 8.4.2. Montant et service de la rente

Jusqu'à leur 12<sup>e</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 5 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Jusqu'à leur 19<sup>e</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 7 % du salaire de référence défini à l'article 7. Son versement n'est alors soumis à aucune condition.

Au-delà et jusqu'au 27<sup>e</sup> anniversaire, son montant annuel est égal, pour chaque enfant, à 12 % du salaire de référence défini à l'article 7, pendant la durée de l'apprentissage, des études ou dans le cadre d'un stage préalable à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

Le versement de la rente est maintenu en cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue par la sécurité sociale avant son 27<sup>e</sup> anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

## Article 9

### *Garanties incapacité temporaire de travail et invalidité*

#### 9.1. Garantie incapacité temporaire de travail

Lorsqu'un salarié est dans l'incapacité temporaire de travailler par suite d'une maladie ou d'un accident, il percevra des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

##### 9.1.1. Définitions

L'incapacité temporaire de travail correspond à l'impossibilité physique temporaire de travailler suite à une maladie (y compris une maladie professionnelle) ou à un accident (y compris un accident du travail) constatée par une autorité médicale et ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

##### 9.1.2. Franchise

La franchise est la période ininterrompue suivant le point de départ de chaque arrêt de travail d'un salarié ne donnant lieu au versement d'aucune prestation par l'organisme assureur.

Pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la survenance de l'arrêt de travail, elle correspond à la période pendant laquelle l'employeur maintient tout ou partie de la rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 1226-1 du code du travail et à l'article 29 de la présente convention collective.

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au jour de la survenance de l'arrêt de travail, elle est de 60 jours continus à compter de la date de survenance de cet arrêt.

### 9.1.3. Montant

La présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité. Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

Le salarié percevra, pendant sa période d'incapacité temporaire de travail, 70 % du salaire brut de référence.

La prestation ci-dessus est réduite du montant des indemnités journalières brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et de toutes autres rémunérations ou indemnisations versées ou maintenues, notamment par l'employeur.

### 9.1.4. Durée

Le versement des indemnités journalières cesse dès la survenance des événements suivants :

- à la date de reprise d'activité ou s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'employeur ou l'organisme assureur que le salarié peut reprendre une activité ;
- en cas de suspension ou de cessation des prestations de la sécurité sociale, à la date d'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au 1095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

## 9.2. Garantie invalidité

Lorsqu'un salarié présente une invalidité totale ou partielle, à la suite d'une maladie ou d'un accident, réduisant sa capacité de travail ou de gain, constatée par un médecin, notifiée et prise en charge par la sécurité sociale, il percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale dans les conditions définies ci-après.

### 9.2.1. Définitions

Ouvrent droit à la garantie invalidité les invalides classés comme suit :

Par invalidité, il faut entendre la réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail ou de gain reconnue par la sécurité sociale et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale du salarié.

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

1<sup>re</sup> catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;

2<sup>e</sup> catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;

3<sup>e</sup> catégorie : 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 cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle tels qu'ils sont définis par le code de la sécurité sociale, l'invalidité correspond à un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égal à 33 %.

L'invalidité doit être également justifiée par une notification :

- soit du classement dans la même catégorie d'invalides de la sécurité sociale ;
- soit du même taux d'IPP retenu par la sécurité sociale.

### 9.2.2. Montant

La prestation est versée sous forme de rente et varie en fonction du classement du salarié dans l'une des trois catégories d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente fixé en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La rente d'invalidité est calculée en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 7.

En tout état de cause, la présente garantie ne doit pas conduire le salarié, compte tenu des sommes versées de toute provenance, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion d'une maladie ou d'un accident une somme supérieure à son salaire net d'activité.

Dans le cas contraire, les prestations versées par l'organisme assureur seront réduites à due concurrence.

Invalidité 1<sup>re</sup> catégorie : le salarié percevra 42 % du salaire brut de référence.

Invalidité 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> catégories : le salarié percevra 70 % du salaire brut de référence.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident du travail ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité permanente professionnelle (IPP) supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % : le salarié percevra le montant brut de la pension versée en cas d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale multiplié par un coefficient égal à  $3/2 N$ ,  $N$  étant le taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la sécurité sociale.

Salarié bénéficiant d'une rente pour accident ou maladie professionnelle ayant entraîné un taux d'incapacité au moins égal à 66 % : le salarié percevra 70 % du salaire de référence.

De cette garantie complémentaire seront déduites les prestations brutes de CSG et de CRDS versées par la sécurité sociale et toutes autres rémunérations ou indemnités versées ou maintenues, notamment par l'employeur ou par le régime obligatoire d'assurance chômage.

### 9.2.3. Durée

Le versement de la rente d'invalidité cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- en cas d'incapacité permanente professionnelle, si le taux d'incapacité permanente devient inférieur à 33 % ;
- s'il est établi par un médecin contrôleur mandaté par l'organisme assureur que l'invalidité ou l'incapacité permanente professionnelle n'est plus justifiée ;
- en cas de suspension ou de suppression de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente professionnelle versée par la sécurité sociale ;
- en cas de décès du salarié ;
- au plus tard, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale du salarié.

### 9.3. Maintien des garanties décès aux salariés en incapacité temporaire de travail ou en invalidité

Les garanties décès, telles que définies à l'article 8 ci-dessus, sont maintenues par l'organisme assureur, y compris en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance, aux salariés en incapacité temporaire ou en invalidité et bénéficiant à ce titre de prestations complémentaires de la part de l'organisme assureur.

Les garanties maintenues en cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat d'assurance sont celles prévues à la date de résiliation du contrat d'assurance. Dans ce cas, le maintien des garanties « décès » s'applique exclusivement aux prestations liées au décès du salarié, à l'exclusion de l'invalidité absolue et définitive.

En cas de sinistre, le montant de la prestation est déterminé en fonction de la base des prestations, telle que définie à l'article 7. Cette base est revalorisée chaque 1<sup>er</sup> janvier en fonction de l'évolution du point ARRCO. Cette revalorisation cesse à la date d'effet de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat d'assurance.

Les garanties décès, telles que précisées ci-dessus, sont maintenues tant que le salarié bénéficie des prestations complémentaires (incapacité ou invalidité) de l'organisme assureur.

#### **Article 10**

##### *Revalorisation des prestations en cours de service*

Les prestations en cours de service sont revalorisées de la façon suivante :

- les prestations incapacité de travail, rente d'invalidité et rente éducation devront être revalorisées le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année ;
- en cas de changement d'organisme assureur, les revalorisations cessent. Dans ce cas, les prestations sont maintenues au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation du contrat. Par conséquent, l'employeur devra assurer par le biais de son nouvel assureur les revalorisations futures.

#### **Article 11**

##### *Exclusions applicables*

Afin d'assurer une équité de traitement entre les salariés, quelle que soit l'entreprise dans laquelle ils sont employés, les exclusions appliquées par le ou les organismes assureurs choisis par l'entreprise pour la couverture du présent régime de prévoyance ne doivent pas être plus étendues que celles définies ci-après.

Concernant les risques couverts par le présent accord, ne sont pas couvertes les conséquences des événements résultant des faits de guerre étrangère mettant en cause l'Etat français, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par une législation à intervenir sur les assurances sur la vie en temps de guerre.

En complément de ces exclusions générales, concernant la garantie incapacité temporaire, sont exclues les conséquences de la maternité normale hors complications pathologiques pré- ou post-natales.

### **TITRE III**

### **COTISATIONS**

#### **Article 12**

##### *Cotisations*

##### 12.1. Base de calcul des cotisations

Le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations est le salaire brut tranches A et B.

Ce salaire comprend les rémunérations perçues au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

Les garanties et les cotisations du présent régime sont établies sur la base de la législation et de la réglementation notamment sociale et fiscale en vigueur au moment de sa prise d'effet. Les garanties et les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

##### 12.2. Cotisations afférentes à la couverture des salariés non cadres

Pour la couverture des garanties prévues par le présent régime, il doit être consacré une cotisation minimum de 0,85 % des tranches A et B des rémunérations.

En tout état de cause, le financement de l'employeur ne peut être inférieur à 0,51 % de la rémunération du salarié tranches A et B, soit 60 % de la cotisation minimum à consacrer.

TITRE IV  
DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION

**Article 13**

*Date d'application*

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**Article 14**

*Extension du présent avenant. – Publicité*

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministère du travail.

**Article 15**

*Durée. – Révision. – Dénonciation*

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

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

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 6 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Fait à Paris, le 13 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CS3D.

**Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

FEETS FO ;

FNST CGT.

ANNEXE I

**Régime de prévoyance  
Cotisations non-cadres en pourcentage du salaire brut TA TB**

PRESTATION	GARANTIES	RÉGIME CONVENTIONNEL TATB
Garanties décès		
Quelle que soit la situation de famille	125 %	
Rente éducation OCIRP par enfant et par an :		
– jusqu'à moins de 12 ans	5 %	
– de 12 ans jusqu'à moins de 19 ans	7 %	
– de 19 ans à 26 ans (si poursuite d'études)	12 %	
Double effet	100 %	
Frais d'obsèques (salarié, conjoint et enfant à charge)	100 % PMSS	
Incapacité (sous déduction des IJ de la sécurité sociale) en relais des obligations de l'employeur ou franchise fixe : 60 jours (*)	70 %	
Invalidité (sous déduction des IJ de la sécurité sociale)		
1 <sup>er</sup> catégorie	42 %	
2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégories	70 %	
33 % < IPP < 66 %	R x 3N/2	
IPP supérieure à 66 %	70 %	
		0,85 %
Total		0,85 % (*)
Part patronale :		0,51 % TATB
Part salariale :		0,34 % TATB
(*) Pour ceux qui ne bénéficient pas du maintien de salaire.		



Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 24 DU 23 JUIN 2014  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 7.1.2  
« SALAIRES MINIMA DU PERSONNEL ENSEIGNANT »

NOR : ASET1450971M  
IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 7.1.2 « Salaires minima du personnel enseignant » est modifié comme suit.

Le *a* du texte est enrichi des deux derniers alinéas suivants :

« Par dérogation aux dispositions qui précèdent et à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'ancienneté requise pour passer de l'échelon A à l'échelon B est ramenée de 5 à 3 ans lorsque l'enseignant obtient après son embauche au sein de l'entreprise le certificat de compétence pédagogique (CCP) délivré par l'association de gestion des certificats de compétence pédagogique (AGCCP).

Six mois au moins avant le terme de cette expérimentation, les partenaires sociaux s'engagent à se retrouver afin de déterminer l'ensemble des effets susceptibles d'être attachés par la présente convention collective à l'obtention dudit CCP. »

**Article 2**

*Dépôt*

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 3**

#### *Extension*

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

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 25 DU 23 JUIN 2014

RELATIF À LA MODIFICATION D'ARTICLES DE LA CONVENTION

NOR : ASET1450972M

IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le *a* « Définition du temps plein » de l'article 4.2.1 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par le nouvel *a* qui suit :

« *a*) Définition du temps plein

1° La durée de travail conventionnelle est de 35 heures hebdomadaires. Les jours fériés légaux, les jours mobiles et les congés payés sont déduits selon le décompte ci-dessous.

2° Neuf jours fériés légaux sont chômés et payés. Le choix des jours fériés est déterminé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel.

3° La durée annuelle a été calculée conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur les 5 semaines de congés payés ainsi que 9 jours fériés et 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Soit 96 jours :

– 52 jours de repos hebdomadaire ;

– 30 jours ouvrables de congés annuels ;

– 9 jours fériés ;

– 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Il reste donc 269 jours ouvrables (365 – 96) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 44,83 semaines ;

D'où le décompte annuel :  $44,83 \times 35$  heures = 1 569,05 heures, ramenées à 1 569 heures.

4° Les congés payés du personnel administratif et de service sont pris comme suit :

– 3 à 4 semaines en période estivale ;

– et 1 à 2 semaines hors ladite période, dans la limite de 5 semaines par an.

Dans les entreprises accordant préalablement plus de 5 semaines de congés, le bénéfice des 5 jours mobiles conventionnels ouvrés ne peut conduire à des congés supérieurs à l'existant dans le respect des exigences conventionnelles ci-dessus.

5° Les 5 jours mobiles conventionnels ouvrés sont répartis par l'employeur, qui doit en fixer chaque année les dates de façon non individualisée, au plus tard dans les 15 jours suivant la rentrée scolaire ou universitaire de l'établissement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fois fixées ne peuvent pas être déplacées en cours d'année, sauf accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jours mobiles ne peuvent pas être fixés un dimanche, alors même que, compte tenu de l'organisation de l'école, ces jours seraient des jours ouvrés pour l'établissement. »

## Article 2

L'article 4.4.2 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par l'article 4.4.2 qui suit :

« 4.4.2. Définition du temps plein de travail  
du personnel enseignant. – Organisation du travail modulé

a) Définition du temps plein

a.1) Cadre général

La durée annuelle a été calculée conformément aux dispositions légales, sur une année et par semaine travaillée, en soustrayant de l'ensemble des semaines théoriquement travaillées dans les entreprises du secteur 6 semaines de congés payés ainsi que 9 jours fériés. A ces jours de congés payés s'ajoutent 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Soit 102 jours :

– 52 jours de repos hebdomadaire ;

– 36 jours ouvrables de congés annuels ;

– 9 jours fériés ;

– 5 jours mobiles conventionnels ouvrés.

Il reste donc 263 jours ouvrables (365 – 102) qui divisés par 6 jours par semaine donnent 43,83 semaines.

D'où le décompte annuel :  $43,83 \times 35$  heures = 1 534,05 heures, ramenées à 1 534 heures incluant les cours et les activités induites définies ci-dessus.

a.2) Au cours de l'année scolaire ou universitaire, les enseignants disposent de 3 semaines travaillées, sans présence obligatoire dans l'établissement, destinées aux activités induites et/ou de recherche. Une semaine est accolée aux congés d'été définis ci-dessous, cette semaine pouvant être utilisée pour une formation ouvrant droit, dans ce cas, à récupération. Les 2 autres semaines sont réparties dans le cours de l'année scolaire ou universitaire et selon les modalités précisées pour les congés payés.

a.3) Les 5 jours mobiles conventionnels ouvrés sont répartis par l'employeur, qui doit en fixer chaque année les dates de façon non individualisée, au plus tard dans les 15 jours suivant la ren-

trée scolaire ou universitaire de l'établissement, après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou, à défaut, délégués du personnel), s'ils existent. Ces dates une fois fixées ne peuvent pas être déplacées en cours d'année, sauf accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les jours mobiles ne peuvent pas être fixés un samedi ou un dimanche, alors même que, compte tenu de l'organisation de l'école, ces jours seraient des jours ouvrés pour l'établissement. Ils ne peuvent pas non plus être positionnés sur des périodes de l'année où aucun cours ne serait dispensé dans tout l'établissement, à l'exception des périodes de ponts.

A défaut de fixation dans le délai de 15 jours précité, le taux d'indemnisation des congés payés des enseignants rémunérés à l'heure de cours effectivement réalisée, et dont le salaire n'est par conséquent pas lissé, se fera sur la base de 14 % et non de 12 % du taux horaire de la rémunération de base convenue.

#### *b) Périodes de congés*

##### *b.1) Cadre général*

Les périodes de congés payés, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des représentants du personnel, se répartissent de la manière suivante :

- 5 semaines en été ;
- 1 semaine en cours d'année.

##### *b.2) Dispositions propres à certaines écoles*

Les écoles d'enseignement supérieur (avec ou sans recherche), les écoles spécialisées dans l'enseignement des langues ainsi que les écoles dispensant des formations en alternance peuvent déroger à ces dispositions après consultation, conformément aux dispositions de l'article L. 3141-13 du code du travail, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'entreprise.

*b.3) Le planning des périodes d'enseignement et de congés payés est établi conformément aux dispositions légales. Toute modification de la répartition des semaines de congés payés et des 3 semaines sans présence obligatoire définies au a.2 ci-dessus se fait dans le respect du nombre total de semaines tel que prévu au paragraphe a.2 ci-dessus, ces semaines pouvant être fractionnées pour les écoles relevant des dispositions du b.2 ci-dessus.*

#### *c) Modulation du temps de travail*

*c.1) Après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, la modulation est organisée annuellement :*

- par classe, section ou département et fait l'objet d'un affichage ;
- ou selon des calendriers individualisés qui seront transmis par écrit à chaque enseignant concerné ;
- et ce avant le début de la période de modulation fixée à l'article 4.1.6.

La modulation du temps de travail peut s'effectuer au maximum sur la période allant de la fin du bloc estival au début du bloc estival suivant.

*c.2) Les entreprises ont la possibilité, dans le cadre de la modulation, de faire effectuer aux enseignants un volume maximum hebdomadaire d'heures d'activité de cours de :*

NATURE DES ENSEIGNEMENTS	VOLUME MAXIMUM hebdomadaire
Enseignement primaire	30 heures
Enseignement secondaire général	27 heures
Enseignements technique secondaire et technique supérieur	30 heures

NATURE DES ENSEIGNEMENTS	VOLUME MAXIMUM hebdomadaire
Enseignement supérieur	28 heures
Enseignement supérieur (enseignants-chercheurs)	25 heures
Enseignants en formations diplômantes par alternance	28 heures
Enseignants en formations qualifiantes par alternance	30 heures
Moniteurs techniques	30 heures

Les dispositions relatives à la modulation peuvent être appliquées sous réserve de compenser les heures excédant l'horaire hebdomadaire moyen défini pour chaque catégorie d'enseignement.

c.3) Le décompte des heures de cours est obligatoire, les activités induites étant définies forfaitairement. Le décompte des heures de cours est assuré conformément aux dispositions de l'article 4.1.1.

La modulation du temps de travail, qui inclut des heures de cours et des activités induites, peut conduire à des semaines sans activité de cours. »

### Article 3

L'article 5.1.2 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.2 qui suit :

« 5.1.2. Durée des congés payés particulière à chaque catégorie

1. Personnel administratif et de service :

Il bénéficie de 5 semaines de congés payés (cf. art. 4.2.1).

2. Personnel d'encadrement pédagogique :

a) Assistant(e)s préélémentaires : 16 semaines non travaillées, dont 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

b) Surveillants d'externat : 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

c) Surveillants d'internat : 14 semaines non travaillées, dont 7 semaines de congés payés (cf. art. 4.3.1) ;

d) Autre personnel d'encadrement pédagogique : 5 semaines de congés payés.

3. Personnel enseignant : 6 semaines de congés payés (cf. art. 4.4.2).

4. Semaines à 0 heure conventionnelles :

Tout salarié peut avoir droit en outre chaque année, notamment pendant les vacances scolaires, à des semaines à 0 heure selon l'organisation propre de son entreprise.

Ces semaines à 0 heure ne sont pas assimilées à des périodes de congés payés. Elles ne peuvent donner lieu à réduction de la rémunération prévue au contrat de travail.

5. Pour les salariés dont le contrat de travail est d'une durée supérieure à 1 mois de travail et d'une durée inférieure à 1 an, les droits à congés payés et à repos sont calculés au prorata des droits annuels du salarié travaillant toute l'année. »

#### **Article 4**

L'article 5.1.5 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé par l'article 5.1.5 qui suit :

##### « 5.1.5. Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié perçoit la rémunération globale mensuelle qu'il aurait reçue en activité (règle du salaire maintenu), sauf, si ce mode de calcul est plus favorable, application de la règle dite du 1/10 (art. L. 3141-22 du code du travail), adaptée à la durée des congés payés prévue par la présente convention collective pour chaque catégorie de personnel (cf. art. 5.1.2), soit :

- 10 % de la rémunération de référence pour le personnel administratif et de service ainsi que pour le personnel d'encadrement pédagogique, à l'exception des assistant(e)s préélémentaires et des surveillants d'externat et d'internat ;
- 12 % de la rémunération de référence pour le personnel enseignant.

Ces taux seront les mêmes pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés. »

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

#### **Article 6**

##### *Extension*

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

#### **Article 7**

##### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 26 DU 23 JUIN 2014  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 4.4.1  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450974M  
IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 4.4.1 « Définition du temps de travail du personnel enseignant » est modifié comme suit.

Les deux premiers alinéas de l'article 4.4.1 sont remplacés par les cinq alinéas qui suivent :

« Le travail d'un enseignant ne se limite pas au seul face-à-face pédagogique.

L'activité normalement attendue d'un enseignant comprend les heures de cours et, forfaitairement, les activités induites déployées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, durant les semaines de cours ou en dehors de celles-ci.

Les heures d'activités induites découlent forfaitairement et proportionnellement des heures d'activité de cours effectuées. Cette proportionnalité est calculée sur la seule base des activités de cours.

Les modalités de la rémunération sont définies à l'article 7.6.

Les activités induites comprennent notamment : »

Le reste du texte est inchangé, à l'exception du 12 de la liste figurant à l'article 4.4.1, qui est remplacé par l'alinéa suivant :

« 12. Dans le primaire et le préélémentaire, la surveillance des récréations, l'accueil et la remise des enfants aux parents dans la limite, pour l'ensemble de ces activités, de 3 heures 30 par semaine



pour un enseignant à temps plein, proratisées pour un enseignant à temps partiel. Toutes les heures effectuées au-delà seront rémunérées en tant qu'activités connexes, telles que définies ci-dessous. »

## **Article 2**

### *Dépôt*

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 3**

### *Extension*

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

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

AVENANT N° 27 DU 23 JUIN 2014  
RELATIF À LA MODIFICATION DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 4.4.1  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1450975M  
IDCC : 2691

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SNEPL CFTC ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'alinéa 2 de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé comme suit :

« 2. La proposition et/ou la rédaction de sujets, la correction des évaluations écrites selon l'usage dans l'établissement et dans le cadre de l'activité de l'enseignant concerné ainsi que les évaluations orales lorsque celles-ci viennent remplacer les évaluations écrites et sauf disproportion manifeste avec ses activités d'enseignement sur la période considérée ; ».

**Article 2**

L'alinéa 8 de l'article 4.4.1 de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 est supprimé et remplacé comme suit :

« 8. La participation aux jurys internes de délibération visant l'obtention du titre ou diplôme préparé, à l'exclusion des jurys de sélection des candidats à l'admission dans l'établissement, ainsi que les surveillances et la participation aux examens d'Etat si cette participation est acceptée par l'établissement.

Ces missions devant découler directement des enseignements assurés durant l'année, ne sont pas concernées les participations aux éventuelles sessions de rattrapage.

Dans le cas d'une récupération d'heures de cours, celles-ci seront rémunérées en plus au taux normal ; ».

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Le texte du présent avenant est déposé à la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Extension*

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

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS**  
**ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 118 DU 16 JUIN 2014  
RELATIF AU RÉGIME DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1450970M  
IDCC : 1505

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier le maintien des garanties prévues par le régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale (art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

Il a également pour objet de modifier les dispenses d'affiliation au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé des salariés de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers définies dans l'article 3 de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 et modifié par l'avenant n° 91 du 21 octobre 2010 et par l'avenant n° 96 du 1<sup>er</sup> février 2012 en vertu des dispositions légales en vigueur.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les 1, 2 et 5 de l'article 4 *bis* de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 sont modifiés comme suit :

« Article 4 *bis*

1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés pour lesquels les droits à couverture complémentaire au titre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé prévu par l'avenant n° 84 à la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers ont été ouverts pendant l'exécution de leur contrat de travail, conformément à l'article 3 du présent accord, bénéficient du maintien des garanties de ce régime.

Les anciens salariés dans les conditions citées ci-dessus bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture. Les garanties alors maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise de son dernier employeur.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail telles que définies précédemment dont la date est égale ou postérieure au 1<sup>er</sup> juin 2014. »

« Article 4 *bis*

2. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur.

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.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise 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.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif reprend un autre emploi ;
- dès lors qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale (sauf cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès. »

« Article 4 *bis*

5. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en cas de modification de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

**Article 2**

L'article 3 de l'avenant n° 84 du 28 avril 2008 est modifié comme suit :

« Article 3

*Bénéficiaires*

Le présent avenant institue un régime remboursement complémentaire de frais de soins de santé obligatoire au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, ayant 6 mois d'ancienneté dans la branche.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé conformément aux dispositions légales, en fournissant régulièrement les justificatifs correspondants :

- les salariés qui bénéficient dans le cadre d'un autre emploi d'une couverture collective relevant d'un dispositif de protection sociale complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Le bénéfice de cette dispense en tant qu'ayant droit est exclu. Pour ce cas de dispense, le salarié concerné doit justifier annuellement de sa couverture ;
- les salariés bénéficiaires de la CMUC, quelle que soit leur date d'embauche. Dans ce cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, quelle que soit leur date d'embauche. Cette dispense s'applique jusqu'à échéance du contrat individuel souscrit au titre de l'ACS, si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation ;

– les salariés à temps partiel dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés remplissant les conditions d’une des dérogations ci-dessus doivent en faire la demande par écrit, accompagnée des justificatifs nécessaires, auprès de l’employeur, qui en conservera la trace.

En tout état de cause, le maintien des dérogations est subordonné à la fourniture annuelle des justificatifs à l’employeur ; à défaut, les salariés concernés seront immédiatement affiliés au régime.

En aucun cas une telle dispense d’affiliation ne peut être imposée par l’employeur. »

### **Article 3**

#### *Date d’effet*

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> juin 2014.

### **Article 4**

#### *Formalités administratives*

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud’hommes de Paris.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération nationale des produits laitiers est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNDPL ;

UNFD ;

FNDECB.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

---

AVENANT N° 61 DU 5 JUIN 2014

RELATIF AUX RÉGIMES DE PRÉVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1450965M

IDCC : 1527

---

PRÉAMBULE

L'objet du présent avenant vise à intégrer, dans les régimes de prévoyance et de frais de santé mis en place au sein de la convention collective nationale de l'immobilier :

– d'une part, les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et de sa circulaire d'application n° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013.

A ce titre, sont modifiés les articles 3, 4 et 13 de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010 à la convention collective nationale de l'immobilier ;

– d'autre part, certaines dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

A ce titre, sont modifiés la section 3 du chapitre III du titre II et le chapitre IV du titre II de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010 à la convention collective nationale de l'immobilier.

Ces modifications ont uniquement pour objet de se mettre en conformité avec les dispositions légales et réglementaires susvisées. Elles n'affectent en rien l'équilibre des régimes et n'ont pas d'impact sur les taux de cotisation, qui demeurent inchangés, de même que les autres dispositions de l'avenant n° 48 du 23 novembre 2010.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Catégories objectives*

1.1. Titre II. – Chapitre I<sup>er</sup>. – Article 3

La présente rédaction de l'article 3 « Salariés bénéficiaires des régimes de base obligatoires de prévoyance et de remboursement de frais de santé » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :

« Sont bénéficiaires des régimes de base obligatoires de prévoyance et de frais de santé "l'ensemble du personnel des entreprises à l'exclusion des voyageurs représentants placiers entrant dans le champ de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947" relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier.

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour maladie ou accident (y compris accident du travail et maladie professionnelle) et indemnisés par la sécurité sociale à ce titre sont bénéficiaires des régimes.

Par ailleurs, le bénéfice du régime de base obligatoire de prévoyance et du régime de base obligatoire de frais de santé est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par leur employeur.

Le salarié bénéficiaire du présent accord est nommé ci-après "le salarié bénéficiaire" ou "le participant".

Les partenaires sociaux rappellent que les mandataires sociaux titulaires d'un contrat de travail bénéficient des mêmes garanties que l'ensemble des salariés. »

## 1.2. Titre II. – Chapitre I<sup>er</sup>. – Article 4

La présente rédaction de l'article 4 « Caractère obligatoire de l'adhésion et dispense d'affiliation » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :

« A ce niveau, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 est soumis aux dispositions de l'article 7 de cette convention qui prévoit le versement d'une cotisation en matière de prévoyance de 1,50 % de la tranche A, à la charge de l'employeur. En outre, cette cotisation doit être affectée, au moins à hauteur de 0,76 %, à la couverture du risque décès. Chaque entreprise est donc tenue de veiller au respect de cette obligation.

L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime est obligatoire.

Toutefois, les salariés suivants ont la faculté de refuser d'adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ou au régime de base obligatoire de frais de santé dans les conditions suivantes :

- les salariés à temps partiel (c'est-à-dire dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle de l'entreprise si elle est inférieure à la durée légale) et apprentis pourront être dispensés d'affiliation au régime de base obligatoire de prévoyance et/ou de frais de santé à la condition que la cotisation qu'ils devraient acquitter pour adhérer à ce régime soit au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

En pratique, les salariés devront formuler la demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime, leur embauche ou leur passage à temps partiel.

L'employeur doit conserver cet écrit afin d'être en mesure de le produire lors d'un contrôle URSSAF ;

- les salariés sous contrat à durée déterminée et les apprentis dont la durée du contrat est inférieure à 12 mois peuvent demander à ne pas adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ou au régime de base obligatoire de frais de santé.

En pratique, les salariés devront formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche.

L'employeur doit conserver cet écrit afin d'être en mesure de le produire lors d'un contrôle URSSAF ;

- les apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois peuvent demander à ne pas adhérer au régime de base obligatoire de prévoyance et/ou au régime de base obligatoire de frais de santé à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour le même type de garanties ;



En pratique, les apprentis devront formuler leur demande par écrit, auprès de leur employeur, dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche et produire dans le même délai les documents attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance.

L'employeur doit conserver ces écrits afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle URSSAF ;

- quelle que soit la date d'embauche, les salariés bénéficiaires de la CMU-C pourront être dispensés d'affiliation.

Dans ces cas, la dispense, qui doit être justifiée par tout document utile, peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture.

Cette dispense s'apprécie régime par régime et s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle URSSAF ;

- les salariés qui, à la date de mise en place du présent régime ou de l'embauche si elle est postérieure, sont déjà couverts, en tant que souscripteur, par une assurance individuelle frais de santé, dès lors :
  - qu'ils en font la demande, par écrit, auprès de leur employeur dans les 15 jours qui suivent la mise en place du régime ou leur embauche ;
  - qu'ils produisent, dans le même délai, les documents attestant de l'existence du contrat individuel et de sa date d'échéance.

Cette dispense :

- vise les salariés présents dans l'entreprise au jour de la mise en œuvre du régime de base obligatoire de frais de santé et les salariés embauchés postérieurement ;
- ne s'applique qu'au régime de base obligatoire de remboursement de frais de santé ;
- est temporaire. En effet, sa durée est limitée à l'échéance du contrat individuel, si le salarié ne peut pas le résilier par anticipation.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle URSSAF.

- les salariés qui sont déjà couverts, pour les mêmes risques, par un régime collectif et obligatoire de prévoyance et/ou de remboursement de frais de santé, dès lors :
  - qu'ils en font la demande, par écrit, auprès de leur employeur (peu importe la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire) ;
  - qu'ils produisent, dans le même délai et par la suite tous les ans avant le 1<sup>er</sup> février, les documents attestant de l'existence d'une couverture obligatoire en matière de prévoyance et/ou de remboursement de frais de santé.

Cette dispense s'apprécie régime par régime et s'exerce indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié vient à le faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle URSSAF.

S'agissant de la situation des ayants droit du salarié bénéficiaire pour la mise en œuvre du régime de base obligatoire de frais de santé, il est nécessaire de se reporter à l'article 13.

En tout état de cause, les salariés visés ci-dessus sont tenus de cotiser aux régimes :

- s'ils ne formulent pas leur demande de non-affiliation dans les délais et conditions prévus au présent article ;
- s'ils cessent d'apporter les justificatifs exigés au cas par cas. »

### 1.3. Titre II. – Chapitre III. – Section 1. – Article 13

La présente rédaction des alinéas 8 et 9 de l'article 13 « Taux de cotisations » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :

« Toutefois, les participants peuvent être autorisés à acquitter une cotisation différente de celle correspondant à leur situation familiale objective dès lors qu'ils en font la demande auprès de leur employeur et qu'ils justifient annuellement et par écrit que son (ses) ayant(s) droit :

- est (sont) déjà couvert(s), à titre obligatoire, par ailleurs, par un régime remplissant les conditions posées aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- est (sont) couvert(s) par un dispositif relevant du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel et du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

En pratique, les salariés devront formuler la demande, par écrit, auprès de leur employeur dans les 15 jours suivant la date à laquelle leur situation personnelle vient à les faire bénéficier d'une autre couverture complémentaire. Ils devront fournir tous les ans avant le 1<sup>er</sup> février un document justifiant de la situation de leur(s) ayant(s) droit.

A défaut, les salariés seront contraints d'acquitter la cotisation afférente à leur situation familiale objective.

L'employeur doit conserver le courrier du salarié ainsi que le ou les justificatifs qu'il a fournis afin d'être en mesure de les produire lors d'un contrôle URSSAF. »

## Article 2

### *Loi relative à la sécurisation de l'emploi*

#### 2.1. Titre II. – Chapitre III. – Section 3

La présente rédaction de la section 3 « Maintien des garanties en application de l'article 4 de la loi Evin » annule et remplace celle initialement prévue à l'avenant n° 48 :

« Au titre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin, la couverture frais de santé organisée au présent accord sera maintenue à l'identique :

- au profit des anciens salariés, des invalides, des retraités et des chômeurs sous réserve qu'ils en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties (portabilité des garanties).

Les partenaires sociaux rappellent que l'organisme assureur adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire ;

- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

Il est rappelé que l'employeur doit informer l'organisme assureur du décès afin que celui-ci adresse la proposition de maintien de la couverture aux ayants droit dans un délai de 2 mois à compter du décès.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. »

## 2.2. Titre II. – Chapitre IV

La présente rédaction du cinquième alinéa du chapitre IV « Mise en œuvre de la portabilité » de l'avenant n° 48 est complétée comme suit :

« Toutefois, pour la garantie frais de santé, la portabilité est portée à 12 mois à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014. »

### **Article 3**

#### *Durée et date d'effet*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

#### 3.1. Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

#### 3.2. Article 2

Les dispositions de l'article 2.1 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et celles de l'article 2.2 entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014.

### **Article 4**

#### *Dépôt et publicité*

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

### **Article 5**

#### *Extension*

L'extension du présent avenant sera demandée par les parties signataires. Il s'appliquera pour les entreprises non adhérentes au premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 5 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNAIM ;  
SNPI ;  
SNRT ;  
FSIF.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
CDS CGT  
FEC FO ;  
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

AVENANT N° 62 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450964M  
IDCC : 1527

PRÉAMBULE

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a fixé la durée minimale de travail à 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiel.

L'objectif des partenaires sociaux est que le plus grand nombre de salariés du secteur travaillent plus de 24 heures par semaine.

Dans le secteur de l'immobilier, 16 % des salariés sont à temps partiel. Ces données destinées à suivre l'évolution du temps partiel ont vocation à être actualisées chaque année.

En outre, la fourniture de chiffres collectés par le SNRT, le SNPI et la FNAIM destinés à compléter le rapport de branche mettent en lumière un taux de temps partiel plus important sur certains secteurs d'activité liés au tourisme ou à la location saisonnière.

Les contraintes spécifiques liées à l'activité de location touristique rendent parfois nécessaire le recours à des emplois de quelques heures par semaine.

Les entreprises souhaitent les maintenir pour pouvoir garantir des services de qualité et pour éviter que ces emplois ne soient remplacés par de la sous-traitance à des sociétés de services.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les salariés des entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires ont souhaité limiter les dérogations à la durée minimale hebdomadaire aux situations où celles-ci s'imposaient mais rappellent que le principe d'une durée hebdomadaire minimale de 24 heures s'applique dans toutes les situations qui ne sont pas expressément visées par les dérogations définies ci-après.

1. Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la convention collective nationale de l'immobilier.

## 2. Durées minimales d'activité (légale et conventionnelle)

### 2.1. Durée minimale prévue par la loi

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale de 24 heures est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

### 2.2. Dérogations à la durée minimale (durée hebdomadaire minimale conventionnelle)

#### 2.2.1. Les emplois concernés sont :

- dans les secteurs d'activité des locations touristiques ou de courte durée :
  - le ménage ;
  - l'établissement des états des lieux ;
  - l'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24 heures sur 24 heures) ;
- les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2, 1<sup>o</sup>, du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Dans ce cas de figure, le remplaçant pourra prétendre à un taux d'emploi (nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel) au moins égal à celui du salarié qu'il remplace.

#### 2.2.2. Durée hebdomadaire minimum conventionnelle

Pour les emplois ou la situation de remplacement visée à l'article 2.2.1, la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit 34 heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

### 2.3. Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie :

- d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi ;
- d'un regroupement du temps de travail en journées complètes ou en demi-journées d'au moins 4 heures. Cette répartition du temps de travail est expressément fixée par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci ;
- par ailleurs, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou d'un complément d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu'il remplisse les conditions de qualification requises ou qu'il puisse les acquérir par le biais d'une formation ;
- l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;
- le plan de formation de l'entreprise prendra en compte la situation des salariés à temps partiel afin de proposer aux salariés qui le souhaitent des formations leur permettant d'accéder à un meilleur taux d'emploi.
- le salarié à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires bénéficiera d'une participation de l'employeur à ses frais de transport (carte d'abonnement de transport collectif) calculée sur un taux d'emploi correspondant à la durée hebdomadaire minimum légale.

### 3. Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 % du salaire contractuel.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite du tiers de cette même durée, sont majorées à un taux de 25 % du salaire contractuel.

### 4. Complément d'heures par avenant

#### 4.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

Pour les postes visés, un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en feront la demande. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Si l'avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l'augmentation du temps de travail deviendra contractuelle.

#### 4.2. Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire majoré de 10 %. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

#### 4.3. Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants compléments d'heures par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de 16 semaines par année civile, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

#### 4.4. Modalités d'accès aux avenants compléments d'heures

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de complément d'heures.

Le recueil des souhaits peut notamment se faire :

- à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;
- par une fiche de souhaits que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre sera déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel ou les délégués syndicaux des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours au moins une fois par an.

### 5. Coupures

Pour les seuls emplois liés à la réception et à la restauration, il sera possible de prévoir une coupure de 2 heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires).

Pour les salariés dont le contrat de travail stipulera une coupure de 2 heures ou plus, il n'y a pas de possibilité de déroger à la durée minimale de travail de 24 heures.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de 4 heures.

Le salarié qui sera astreint à une coupure durant sa journée de travail bénéficiera d'une prime forfaitaire de 4 € par coupure supérieure à 2 heures. Les coupures d'une durée inférieure à 2 heures par jour n'ouvriront droit à aucune majoration spécifique.

L'augmentation de cette prime forfaitaire sera négociée chaque année dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'une discussion lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

#### 6. Dérogation à l'accord de branche

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

#### 7. Commission de suivi

Une commission paritaire de suivi sera mise en œuvre dès l'extension de cet accord. Elle se réunira au moins une fois par an.

La commission de suivi rendra des avis notamment sur les modifications qui pourront être apportées au présent avenant. Si elle rend un avis à la majorité des membres de chaque collège, la question devra être abordée en commission mixte paritaire.

#### 8. Dépôt, publicité et entrée en vigueur

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend acte le jour de sa signature pour ses signataires et s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* pour les autres.

#### 9. Dénonciation. – Révision

Elle pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article 2 de la convention collective nationale de l'immobilier.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FNAIM ;  
SNPI ;  
SNRT ;  
FSIF.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
FEC FO ;  
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**  
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,**  
**agents immobiliers, etc.)**

AVENANT N° 63 DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

RELATIF AU DROIT SYNDICAL

NOR : ASET1450966M

IDCC : 1527

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale modifie très significativement les conditions d'exercice et de financement du dialogue social.

Par ailleurs, les branches sont amenées à travailler sur des sujets de plus en plus nombreux et techniques. Ainsi, au cours des dernières années, la branche de l'immobilier a négocié de manière paritaire des textes sur la réforme de la classification, l'actualisation de la convention collective nationale de l'immobilier, le nouveau statut de négociateur immobilier, l'emploi des seniors, les couvertures prévoyance et frais de santé, la refonte des CQP, le temps partiel...

Toutes ces négociations n'auraient pas pu aboutir sans la participation et l'implication de chacun des signataires de la convention collective nationale de l'immobilier.

En outre, le calendrier de travail de branche pour les prochains mois reste très fourni puisque figurent au programme des sujets tels que la négociation d'un accord sur le financement du paritarisme dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 précitée, la négociation des couvertures prévoyance et frais de santé, le contrat de génération, l'égalité professionnelle, un travail de fond sur la collecte des données nécessaires à la réalisation du rapport de branche...

Nos réunions de branche ayant un caractère paritaire, il est fondamental pour la richesse du dialogue social et l'avancée des négociations futures que les représentants des salariés soient en mesure de participer aux travaux de la branche sans que leur présence s'impute sur leurs congés ou sur leurs heures de délégation.

Dans ce contexte il a été décidé ce qui suit.

1. Objet et durée

Le présent accord a pour objet, dans l'attente de la négociation d'un accord relatif au financement du paritarisme <sup>(1)</sup>, de créer un aménagement temporaire au profit des représentants des organisations salariales signataires de la convention collective nationale de l'immobilier.

---

(1) Sur le fondement de la loi du 5 mars 2014.



L'article 6 de la convention collective nationale de l'immobilier est complété par un dernier alinéa rédigé comme suit :

« Jusqu'au 31 décembre 2015, le temps passé en réunion paritaire par les salariés dûment mandatés par une organisation salariale signataire de la convention collective nationale de l'immobilier est considéré comme du temps de travail. Les conditions d'application de ce droit temporaire sont définies par l'avenant n° 63 à la convention collective nationale de l'immobilier. »

## 2. Participation aux réunions

### 2.1. Principe

Pendant la durée du présent accord, est considérée comme du temps de travail l'absence des salariés dûment mandatés par une organisation salariale signataire de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 <sup>(1)</sup> (brochure n° 3090, IDCC 1527) afin de participer aux réunions et aux groupes de travail paritaires sur convocation du secrétariat technique de la convention collective nationale de l'immobilier ou du ministère du travail.

Au sein de chaque entreprise, cet aménagement bénéficie au maximum à deux salariés dûment mandatés par des organisations salariales signataires de la convention collective nationale de l'immobilier.

### 2.2. Modalités

Sur demande de l'employeur, le salarié justifiera de sa présence à la réunion ou au groupe de travail paritaire par la production d'une attestation émanant du secrétariat technique de la convention collective nationale de l'immobilier.

### 2.3. Rémunérations

Le salarié ne subira aucune retenue sur salaire au titre de sa participation aux réunions (demi-journée ou journée entière) précitées. Pour les salariés dont la rémunération est établie sur la base d'un barème de commissions, ils ne se verront appliquer aucune réduction de la partie fixe ou de l'avance sur commissions stipulée dans leur contrat de travail au prorata de leur participation auxdites réunions.

## 3. Dérogation à l'accord de branche

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

## 4. Dépôt, publicité et entrée en vigueur

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Il prend effet le jour de sa signature pour ses signataires et s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* pour les autres.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois. Il cessera de produire ses effets, sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire, le 31 décembre 2015 à minuit.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FNAIM ;

---

(1) Etendue par arrêté du 24 février 1989 (*Journal officiel* du 3 mars 1989). Mise à jour par avenant n° 47 du 23 novembre 2010 (*Journal officiel* du 18 juillet 2012).

SNPI ;  
SNRT ;  
FSIF.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;  
FEC FO ;  
SNUHAB CFE-CGC.

Brochure n° 3331

**Convention collective**

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Aisne)**

ACCORD DU 11 JUIN 2014  
RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE  
ET À LA PRIME DE VACANCES

NOR : ASET1450953M

IDCC : 2542

Entre :

L'UIMM Aisne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2014. Elles constituent la rémunération brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2014

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures par mois).

*(Voir tableau page suivante.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	GRE ANNUELLE
I	1	140	17 346
	2	145	17 361
	3	155	17 424
II	1	170	17 529
	2	180	17 677
	3	190	17 895
III	1	215	18 477
	2	225	19 001
	3	240	19 969
IV	1	255	20 631
	2	270	21 546
	3	285	22 623
V	1	305	23 597
	2	335	26 124
	3	365	27 822
	3	395	30 161

### Article 2

Pour la vérification de l'application des garanties de rémunération effective, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant des garanties de rémunération effective fixées pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la garantie de rémunération effective à laquelle il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'ajuster son compte dans les meilleurs délais.

### Article 3

La prime de vacances, telle que définie par l'article 20 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne du 29 avril 2008, qui devra être versée au moment du départ en vacances ou lors de la paie des congés payés à compter de l'année 2014, est fixée à 535 €.

Les entreprises ayant déjà versé une prime de vacances au titre de l'année en cours avec un montant inférieur devront régulariser avant le 31 décembre de cette même année.

#### **Article 4**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, unité territoriale de l'Aisne, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Quentin, le 11 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3341

**Convention collective**

**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

ACCORD DU 19 JUIN 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES  
POUR L'ANNÉE 2014  
NOR : ASET1450951M  
IDCC : 2615

Entre,

L'UIMM Adour,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur la classification et à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème applicable à partir de l'année 2014.

**Article 2**

Le barème des rémunérations effectives garanties instauré conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'accord national du 17 janvier 1991 est majoré.

Ces rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Les valeurs portées sur le barème ci-joint des rémunérations effectives garanties sont fixées pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Elles devront être adaptées en fonction de l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les rémunérations effectives garanties figurant sur le barème ci-joint font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* dans les situations suivantes intervenant en cours d'année :

- embauche ou départ de l'entreprise ;
- suspension du contrat de travail ;
- changement de classement.

### **Article 3**

Ce barème ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

### **Article 4**

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif.

Pour l'application de ces garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté et majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit, telles que fixées par la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- heures supplémentaires ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- remboursements de frais ne supportant pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale.

### **Article 5**

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié a perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi et telle que définie à l'article 4 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de janvier 2015.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

### **Article 6**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 19 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Barème des rémunérations effectives garanties pour l'année 2014**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REG 2014
I	1	140	17 345
	2	145	17 360
	3	155	17 381
II	1	170	17 580
	2	180	17 645
	3	190	17 777
III	1	215	18 210
	2	225	18 377
	3	240	19 456
IV	1	255	20 192
	2	270	21 027
	3	285	22 057
V	1	305	23 629
	2	335	26 066
	3	365	29 847
		395	32 214



Brochure n° 3341

**Convention collective**

**IDCC : 2615. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)**

ACCORD DU 19 JUIN 2014

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET AUX PRIMES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014

NOR : ASET1450950M  
IDCC : 2615

Entre,

L'UIMM Adour,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

conformément aux dispositions légales relatives à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent accord, qui se réfère aux clauses générales et particulières de la convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx du 28 septembre 2006 modifiée par avenant du 18 juillet 2011 et à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 sur la classification, est conclu ce jour et porte effet à dater du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

**Article 1<sup>er</sup>**

Les nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques fixés ci-dessous seront sans répercussion sur les salaires réels actuels si ceux-ci sont supérieurs ; c'est-à-dire que les entreprises pratiquant des salaires réels actuellement supérieurs aux nouveaux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques n'auront aucune répercussion à prévoir sur les salaires réels.

**Article 2**

En application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail concernant les conventions collectives, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques pour les Pyrénées-Atlantiques seront obtenus en multipliant les coefficients hiérarchiques par la valeur du point fixée à 5,34 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers.

Un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

### **Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques du barème joint en annexe comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### **Article 4**

La prime d'ancienneté est calculée dans les conditions ci-après sur le barème des rémunérations minimales hiérarchiques :

- 2 % après 2 ans ;
- 3 % après 3 ans ;
- 4 % après 4 ans ;
- 5 % après 5 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 7 % après 7 ans ;
- 8 % après 8 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 10 % après 10 ans ;
- 11 % après 11 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 13 % après 13 ans ;
- 14 % après 14 ans ;
- 15 % après 15 ans.

Cette prime, calculée séparément et en proportion directe de l'horaire de travail, s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé.

La prime d'ancienneté devra figurer, à part, sur le bulletin de paie.

### **Article 5**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties signataires et pour le dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction des relations du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Bayonne et de Pau dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Pau, le 19 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Grille des salaires minimaux hiérarchiques au 1<sup>er</sup> juillet 2014

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE		CLASSIFICATION			SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE		
	Echelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers	Maîtrise	Valeur du point : 5,34		
						ATAM	Ouvriers <sup>(1)</sup>	Maîtrise d'atelier <sup>(2)</sup>
I	1	140		O1		747,60	784,98	
	2	145		O2		774,30	813,02	
	3	155		O3		827,70	869,09	
II	1	170		P1		907,80	953,19	
	2	180				961,20		
	3	190		P2		1 014,60	1 065,33	
III	1	215		P3	AM1	1 148,10	1 205,51	1 228,47
	2	225				1 201,50		
	3	240		TA1	AM2	1 281,60	1 345,68	1 371,31
IV	1	255		TA2	AM3	1 361,70	1 429,79	1 457,02
	2	270		TA3		1 441,80	1 513,89	
	3	285		TA4	AM4	1 521,90	1 598,00	1 628,43
V	1	305			AM5	1 628,70		1 742,71
	2	335			AM6	1 788,90		1 914,12
	3	365			AM7	1 949,10		2 085,54

(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et l'avenant du 4 février 1983.  
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par le protocole d'accord national du 30 janvier 1980.

**Convention collective départementale**

**IDCC : 930. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES  
(Sarthe)  
(8 mars 1977)**

(Etendue par arrêté du 20 novembre 1978,  
*Journal officiel* du 16 janvier 1979)

**AVENANT DU 18 JUIN 2014**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES  
GARANTIES 2014, AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : ASET1450955M

IDCC : 930

Entre :

L'UIMM de la Sarthe,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**TITRE I<sup>ER</sup>**

**GARANTIES ANNUELLES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE**

**Article 1<sup>er</sup>**

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14, paragraphe *b*, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées à compter de l'année 2014 sur la base du barème suivant :

Base 151,67 heures pour un horaire de travail effectif de 35 heures.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
I	1	140	17 440
	2	145	17 450
	3	155	17 462
II	1	170	17 497
	2	180	17 560
	3	190	17 981

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
III	1	215	18 750
	2	225	19 390
	3	240	19 977
IV	1	255	20 742
	2	270	21 744
	3	285	22 744
V	1	305	24 740
	2	335	26 952
	3	365	29 494
		395	31 868

### **Article 2**

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

### **Article 3**

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

## **TITRE II**

### **RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14, paragraphe a, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, est fixée comme suit : 4,86 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

#### **Article 2**

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

#### **Article 3**

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

#### **Article 4**

Le barème applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, est annexé au présent avenant.

#### **Article 5**

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

### TITRE III

#### **INDEMNITÉ DE PANIER**

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 6,73 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### TITRE IV

#### **PUBLICITÉ DE L'ACCORD**

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait au Mans, le 18 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,86 €.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIFS Techniciens colonne 1	OUVRIERS + 5 % sur colonne 1 (*)	AGENTS DE MAÎTRISE + 7 % sur colonne 1 (*)
I	1	140	680,40	$680,40 + 34,02 = 714,42$	
	2	145	704,70	$704,70 + 35,24 = 739,94$	
	3	155	753,30	$753,30 + 37,67 = 790,97$	
II	1	170	826,20	$826,20 + 41,31 = 867,51$	
	2	180	874,80		
	3	190	923,40	$923,40 + 46,17 = 969,57$	
III	1	215	1 044,90	$1 044,90 + 52,25 = 1 097,15$	$1 044,90 + 73,14 = 1 118,04$
	2	225	1 093,50		
	3	240	1 166,40	$1 166,40 + 58,32 = 1 224,72$	$1 166,40 + 81,65 = 1 248,05$
IV	1	255	1 239,30	$1 239,30 + 61,97 = 1 301,27$	$1 239,30 + 86,75 = 1 326,05$
	2	270	1 312,20	$1 312,20 + 65,61 = 1 377,81$	
	3	285	1 385,10	$1 385,10 + 69,26 = 1 454,36$	$1 385,10 + 96,96 = 1 482,06$
V	1	305	1 482,30		$1 482,30 + 103,76 = 1 586,06$
	2	335	1 628,10		$1 628,10 + 113,97 = 1 742,07$
	3	365	1 773,90		$1 773,90 + 124,17 = 1 898,07$
		395	1 919,70		$1 919,70 + 134,38 = 2 054,08$

(\*) Majoration résultant de l'accord national du 30 janvier 1980.

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

Base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 4,86 €.

*Tableau I. – Administratifs et techniciens*

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	680,40	20,41	27,22	34,02	40,82	47,63	54,43	61,24	68,04	74,84	81,65	88,45	95,26	102,06
145	704,70	21,14	28,19	35,24	42,28	49,33	56,38	63,42	70,47	77,52	84,56	91,61	98,66	105,71
155	753,30	22,60	30,13	37,67	45,20	52,73	60,26	67,80	75,33	82,86	90,40	97,93	105,46	113,00
170	826,20	24,79	33,05	41,31	49,57	57,83	66,10	74,36	82,62	90,88	99,14	107,41	115,67	123,93
180	874,80	26,24	34,99	43,74	52,49	61,24	69,98	78,73	87,48	96,23	104,98	113,72	122,47	131,22
190	923,40	27,70	36,94	46,17	55,40	64,64	73,87	83,11	92,34	101,57	110,81	120,04	129,28	138,51
215	1 044,90	31,35	41,80	52,25	62,69	73,14	83,59	94,04	104,49	114,94	125,39	135,84	146,29	156,74
225	1 093,50	32,81	43,74	54,68	65,61	76,55	87,48	98,42	109,35	120,29	131,22	142,16	153,09	164,03
240	1 166,40	34,99	46,66	58,32	69,98	81,65	93,31	104,98	116,64	128,30	139,97	151,63	163,30	174,96
255	1 239,30	37,18	49,57	61,97	74,36	86,75	99,14	111,54	123,93	136,32	148,72	161,11	173,50	185,90
270	1 312,20	39,37	52,49	65,61	78,73	91,85	104,98	118,10	131,22	144,34	157,46	170,59	183,71	196,83
285	1 385,10	41,55	55,40	69,26	83,11	96,96	110,81	124,66	138,51	152,36	166,21	180,06	193,91	207,77
305	1 482,30	44,47	59,29	74,12	88,94	103,76	118,58	133,41	148,23	163,05	177,88	192,70	207,52	222,35
335	1 628,10	48,84	65,12	81,41	97,69	113,97	130,25	146,53	162,81	179,09	195,37	211,65	227,97	244,22
365	1 773,90	53,22	70,96	88,70	106,43	124,17	141,91	159,65	177,39	195,13	212,87	230,61	248,35	266,09
395	1 919,70	57,59	76,79	95,99	115,18	134,38	153,58	172,77	191,97	211,17	230,36	249,56	268,76	287,96



Tableau II. – Ouvriers

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	714,42	21,43	28,58	35,72	42,87	50,01	57,15	64,30	71,44	78,59	85,73	92,87	100,02	107,16
145	739,94	22,20	29,60	37,00	44,40	51,80	59,19	66,59	73,99	81,39	88,79	96,19	103,59	110,99
155	790,97	23,73	31,64	39,55	47,46	55,37	63,28	71,19	79,10	87,01	94,92	102,83	110,74	118,64
170	867,51	26,03	34,70	43,38	52,05	60,73	69,40	78,08	86,75	95,43	104,10	112,78	121,45	130,13
180														
190	969,57	29,09	38,78	48,48	58,17	67,87	77,57	87,26	96,96	106,65	116,35	126,04	135,74	145,44
215	1 097,15	32,91	43,89	54,86	65,83	76,80	87,77	98,74	109,71	120,69	131,66	142,63	153,60	164,57
225														
240	1 224,72	36,74	48,99	61,24	73,48	85,73	97,98	110,22	122,47	134,72	146,97	159,21	171,46	183,71
255	1 301,27	39,04	52,05	65,06	78,08	91,09	104,10	117,11	130,13	143,14	156,15	169,16	182,18	195,19
270	1 377,81	41,33	55,11	68,89	82,67	96,45	110,22	124,00	137,78	151,56	165,34	179,12	192,89	206,67
285	1 454,36	43,63	58,17	72,72	87,26	101,80	116,35	130,89	145,44	159,98	174,52	189,07	203,61	218,15
305														
335														
365														
395														

Tableau III. – Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

ÉCHELLE finale	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 118,04	33,54	44,72	55,90	67,08	78,26	89,44	100,62	111,80	122,98	134,17	145,35	156,53	167,71
225														
240	1 248,05	37,44	49,92	62,40	74,88	87,36	99,84	112,32	124,80	137,29	149,77	162,25	174,73	187,21
255	1 326,05	39,78	53,04	66,30	79,56	92,82	106,08	119,34	132,61	145,87	159,13	172,39	185,65	198,91
270														
285	1 482,06	44,46	59,28	74,10	88,92	103,74	118,56	133,39	148,21	163,03	177,85	192,67	207,49	222,31
305	1 586,06	47,58	63,44	79,30	95,16	111,02	126,88	142,75	158,61	174,47	190,33	206,19	222,05	237,91
335	1 742,07	52,26	69,68	87,10	104,52	121,94	139,37	156,79	174,21	191,63	209,05	226,47	243,89	261,31
365	1 898,07	56,94	75,92	94,90	113,88	132,87	151,85	170,83	189,81	208,79	227,77	246,75	265,73	284,71
395	2 054,08	61,62	82,16	102,70	123,24	143,79	164,33	184,87	205,41	225,95	246,49	267,03	287,57	308,11

Brochure n° 3262

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 25 JUIN 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2014

NOR : ASET1450954M

IDCC : 1621

PRÉAMBULE

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions paritaires des 14 novembre 2013, 16 janvier 2014 et 11 avril 2014, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille minimale des salaires.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014, formalisée dans le cadre du présent accord.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 5 mars 2012 et son avenant de révision du 31 août 2012. Il devient l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

**Article 2**

*Evolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties  
de la branche de la répartition pharmaceutique*

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte des augmentations accordées au titre de la recommandation patronale de 2013 et de la négociation annuelle obligatoire de 2014.

2.1. Au titre de la recommandation patronale du 8 février 2013

La négociation annuelle obligatoire de 2013 sur les salaires de branche n'avait pas permis d'aboutir à un accord.

Une recommandation patronale pour l'année 2013 avait donc été émise. Elle consistait en une augmentation, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, de 1 % de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties applicable depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012. L'augmentation de la grille au titre de l'année 2014 sera calculée sur la base de la grille de l'année 2013.

## 2.2. Au titre de la négociation annuelle obligatoire 2014 sur les salaires

La grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2014 sera augmentée de 1,2 % au 1<sup>er</sup> mai 2014.

### **Article 3**

#### *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

A l'occasion de cette négociation et lors d'une réunion restreinte du 4 octobre 2013, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2013 (données 2012) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 3 de l'accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise. Il appartient aux entreprises de corriger ces écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences.

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

### **Article 4**

#### *Durée. – Entrée en vigueur*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

### **Article 5**

#### *Formalités de dépôt. – Demande d'extension*

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 25 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CSRP.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

ANNEXE

**Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties  
au 1<sup>er</sup> mai 2014**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE (pour 151,67 heures)
135	1 469,07
140	1 488,34
145	1 507,61
150	1 526,89
155	1 546,15
160	1 565,41
165	1 584,69
170	1 603,96
175	1 623,22
180	1 642,51
185	1 661,77
190	1 681,03
195	1 700,30
200	1 719,58
205	1 745,79
210	1 772,03
215	1 798,23
220	1 824,45
225	1 850,68
230	1 876,90
235	1 903,13
240	1 929,35
250	2 003,66
260	2 077,99
270	2 152,31
280	2 226,64
290	2 300,96
300	2 375,29
330	2 598,27
360	2 821,25

COEFFICIENT	SALAIRE (pour 151,67 heures)
400	3 134,71
450	3 490,18
500	3 861,78
550	4 233,42
600	4 605,05
700	5 372,55
800	6 091,55

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS  
AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2014  
(SAINT-NAZAIRE)  
NOR : ASET1450949M  
IDCC : 3017

Entre :

L'UMOP de Montoir - Saint-Nazaire,

D'une part, et

La CGT ;

La CNTPA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014, les rémunérations des ODO sont revalorisées de 3 % au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Cette revalorisation comprend la NAO de juillet 2014 et celle de janvier 2015.

Annexe jointe : grille ODO, avenants à l'accord de place.

Fait à Saint-Nazaire, le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Article unique

*Harmonisation des grilles de l'accord de place pour les ODO au 1<sup>er</sup> juillet 2014*

*(En euros.)*

MÉTIER	NIVEAU	TARIF HORAIRE ODO
Calier / accoreur	B et C1	14,63
Signaleur	C2	14,88
Chauffeur élévateur / VL	C3	15,04
Chauffeur polyvalent / chauffeur / bull chauffeur nacelle / chauffeur élévateur ardoise	D1	15,46
42T / C1 / pointeur	D2	16,41
Contremaître	AM2	18,71



Brochure n° 3131

Convention collective nationale

**IDCC : 1404. – ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE,  
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,  
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,  
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE  
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 1 DU 13 MAI 2014  
À L'ACCORD DU 14 SEPTEMBRE 2011 RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1450976M

IDCC : 1404

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 1111-2 et L. 1111-3 ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-9 et L. 2122-10 ;

Vu l'arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche publié au *Journal officiel* du 19 juin 2013 ;

Vu l'accord relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales de la branche du 14 septembre 2011 ;

Considérant que, aux termes de l'alinéa 7 de l'article 5.2 de l'accord du 14 septembre 2011 relatif à la part de la contribution non affectée aux dépenses collectives de la branche, « cette part est répartie en deux fractions ventilées comme suit : 50 % répartis à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Cette modalité de répartition sera revue par les partenaires sociaux à compter de la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du travail fixant la liste des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche »,

les parties signataires conviennent des clauses suivantes :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification du septième alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 14 septembre 2011*

Le septième alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales est annulé et remplacé par ce qui suit :

- « – 50 % répartis entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, dont :
- 40 % répartis de manière égalitaire ;
  - et les 60 % restants répartis selon le pourcentage du poids de chacune des organisations syndicales représentatives de salariés figurant dans l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche.

Il est fait application de cette règle de répartition au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant la date de publication de chaque nouvel arrêté fixant la liste et le poids des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche. »

## **Article 2**

### *Champ d'application*

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales.

## **Article 3**

### *Dispositions finales*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

## **Article 4**

### *Dispositions transitoires*

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'accord du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'accord modifié du 14 septembre 2011 relatif au financement du dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales ».

Fait à Paris, le 13 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ.

### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FTM CGT.

Brochure n° 3099

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS**  
**URBAINS DE VOYAGEURS**

ACCORD DU 26 MAI 2014  
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE  
DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1450977M  
IDCC : 1424

Les partenaires sociaux, réunis le 26 mai 2014 en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs :

Considérant les dispositions du code du travail précisant les modalités de négociation et de conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement par les représentants élus au comité d'entreprise ou par les délégués du personnel, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;

Considérant qu'il résulte en particulier de l'article L. 2232-21 du code du travail que dans les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail ;

Considérant que, aux termes des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, une commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords conclus par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, par les délégués du personnel,

décident :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Création et objet de la commission paritaire nationale  
de validation des accords - transports urbains*

Il est institué une commission paritaire nationale de validation des accords - transports urbains (ci-après CPNV-TU), dont le champ de compétence professionnel et géographique est celui de la convention collective nationale des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

La CPNV-TU a pour rôle exclusif de vérifier la validité des accords collectifs conclus, sur le fondement des articles L. 2232-21 et suivants, entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du personnel.

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle vérifie ainsi uniquement que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

## **Article 2**

### *Composition*

La CPNV-TU est composée :

- d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant siégeant en l'absence du titulaire de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ayant le statut de chargé du dialogue social de la branche transports urbains de voyageurs, tel que prévu par l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs ;
- d'un nombre égal de représentants de l'UTP.

Chaque membre présent dispose d'une voix.

En cas d'absence du représentant titulaire, celui-ci est remplacé par le représentant suppléant.

En cas d'absence du représentant titulaire et du suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre représentant de la CPNV-TU du même collège.

## **Article 3**

### *Fonctionnement*

#### **Article 3.1**

##### *Procédure applicable*

En cas de conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement en application de l'article L. 2232-21 du code du travail, la partie signataire la plus diligente transmet à la CPNV-TU :

- un exemplaire de l'accord signé dont elle demande la validation ;
- les pièces attestant de la validité de la procédure :
  - les nom, adresse et code NAF de l'entreprise ;
  - un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par le code du travail ;
  - la qualité de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé ;
  - la copie du formulaire CERFA des procès-verbaux des dernières élections des représentants du personnel ayant précédé l'accord (résultats du premier tour pour chaque collège et, le cas échéant, procès-verbal de carence aux élections du comité d'entreprise) ;
  - une copie des courriers que l'entreprise a adressés, préalablement à la négociation de l'accord, au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche pour les informer de sa décision d'engager des négociations.

La CPNV-TU se prononce dans les 4 mois à compter de la réception du dossier complet mentionné ci-dessus. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

En l'absence d'opposition motivée d'au moins 50 % des membres présents ou représentés, l'accord est validé. A défaut, il est réputé non écrit.

Le ou les membres s'opposant à l'accord transmis doivent motiver leur décision, en précisant la disposition légale, réglementaire ou conventionnelle qui n'est pas respectée.

A défaut, le vote du membre de la CPNV-TU est considéré comme une abstention.

La décision de la CPNV-TU est envoyée dans un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réunion, par lettre recommandée avec avis de réception ou par e-mail, aux parties signataires de l'accord qui a été transmis à la CPNV-TU.

### **Article 3.2**

#### *Présidence et secrétariat*

La CPNV-TU élira en alternance, tous les 2 ans, un président et un vice-président, l'un représentant les salariés, l'autre les employeurs. Chaque collègue présentera son candidat.

Le secrétariat de la CPNV-TU est assuré par l'UTP.

A ce titre :

– les accords dont la validation est demandée ainsi que les pièces attestant de la validité de la procédure mentionnées ci-dessus doivent être envoyés en courrier recommandé avec avis de réception par la partie la plus diligente au siège de l'UTP, actuellement au 17, rue d'Anjou, 75008 Paris ;

– l'UTP convoque la CPNV-TU dans les 2 mois suivant la réception du dossier complet ;

En cas de dossier incomplet, elle demande les pièces complémentaires aux parties. A défaut d'envoi par les parties dans un délai de 2 mois, elle adresse à celles-ci une décision d'irrecevabilité, qui vaut rejet de la validation ;

Les membres représentés communiquent une copie de leur pouvoir à l'UTP ;

Les réunions de la CPNV-TU se déroulent au siège de l'UTP ;

L'UTP adresse la décision de la CPNV-TU à l'ensemble des signataires de l'accord qui a été transmis pour validation. En l'absence d'adresse connue des représentants élus du personnel ayant signé l'accord, elle transmettra la décision à l'entreprise, en lui demandant expressément de communiquer celle-ci aux représentants élus du personnel signataires.

### **Article 3.3**

#### *Incompatibilité*

Dans l'hypothèse où l'un des membres de la CPNV-TU est salarié d'une entreprise soumettant un accord à validation, celui-ci ne pourra participer à la commission étudiant ledit accord. Dans ce cas, à titre exceptionnel, pour la réunion de la CPNV-TU en cause, un autre représentant pourra être désigné par le collègue auquel appartient le représentant empêché.

### **Article 3.4**

#### *Prise en charge des dépenses des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la CPNV-TU*

Les représentants des organisations syndicales de salariés membres de la CPNV-TU ayant la qualité de chargés du dialogue social de la branche transports urbains de voyageurs, ils bénéficient des règles de prise en charge des dépenses prévues notamment par l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs et par l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de cet accord.

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est applicable à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 5**

#### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions définies aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail ou dénoncé dans les conditions définies à l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 6**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 26 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UTP.

#### **Syndicats de salariés :**

FAT UNSA ;

FNCTT CFE-CGC ;

Fédération des transports CGT-FO ;

SNTU CFDT.

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2014/35

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 103 du 8 juillet 2014 .....</b>	110
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles et forestiers (Charente-Maritime [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 4 juin 2014 .....</b>	112
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 92 du 18 octobre 2013..</b>	117
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Franche-Comté [salariés non cadres]) : avenant n° 7 du 31 janvier 2014 à l'accord du 18 février 2009 relatif aux frais de santé .....</b>	119
<b>Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 3 du 16 mai 2014 à l'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2009 relatif aux frais de santé.....</b>	123



**Convention collective nationale**  
**IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Dordogne)**  
**(6 février 1968)**  
(Etendue par arrêté du 9 juillet 1968,  
*Journal officiel* du 25 août 1968)

**AVENANT N° 103 DU 8 JUILLET 2014**

NOR : AGRS1497294M  
IDCC : 9241

Entre :

La FDSEA de la Dordogne ;  
Le syndicat des champignonnistes ;  
La FDCUMA de la Dordogne ;  
Le syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La CFTC de la Dordogne ;  
La FGTA FO de la Dordogne ;  
Le SNCEA CFE-CGC de la Dordogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 18 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article 18

*Association pour l'emploi et la formation professionnelle*

En prolongement de l'accord collectif national de travail du 2 octobre 1984 sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles, les parties signataires conviennent de créer une association départementale pour l'emploi et la formation en agriculture (ADEFA).

L'ADEFA participe au développement de l'emploi et de la formation professionnelle des exploitations et entreprises agricoles comprises dans le champ d'application de la présente convention.

Son financement, qui a pour objet de mettre en œuvre toutes mesures afférentes à l'emploi, à la formation et aux études socio-économiques, est assuré par une participation salariée et patronale sur la base d'une cotisation égale à 0,12 % du salaire soumis à cotisations sociales, répartie à raison de 0,06 % à la charge des salariés et de 0,06 % à la charge des employeurs.

Ces cotisations, exigibles aux mêmes échéances que les autres cotisations d'assurance sociale sont appelées par la caisse de mutualité sociale agricole de la Dordogne.

Cet accord sur le financement de l'ADEFSA est révisable par période biennale. »

### **Article 2**

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

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Dordogne de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Périgueux, le 8 juillet 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord départemental

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DES SALARIÉS  
NON CADRES DES EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS,  
DE VITICULTURE, DES CUMA ET DES ETARF  
(Charente-Maritime)  
(7 septembre 2009)**

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

AVENANT N° 3 DU 4 JUIN 2014

NOR : AGRS1497293M

Entre :

La FNSEA de Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des ETARF de Charente-Maritime ;

La fédération départementale des CUMA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La section interdépartementale du SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le présent avenant a pour objet :

- d'instaurer le nouveau dispositif de portabilité tel qu'issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, obligatoire pour les employeurs à compter du 1er juin 2014 ;
- de mettre en cohérence ce nouveau dispositif de portabilité avec le droit au maintien de garanties 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) ;
- de mettre en conformité les dispenses d'affiliation suite au décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

**Article 2**

Il est créé un article 11 *bis* ainsi rédigé.

## « Article 11 bis

### *Dispositions particulières relatives au maintien de garanties au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale*

Le dispositif de portabilité des garanties décrit ci-dessous est susceptible de s'appliquer aux salariés dont la cessation du contrat de travail est intervenue à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014.

#### Conditions et bénéficiaires

Les anciens salariés bénéficient du maintien de garanties en cas de cessation de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le bénéfice du maintien de la garantie est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts avant la date de cessation du contrat de travail.

Il est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit de l'ancien salarié qui bénéficient effectivement de la garantie à la date de la cessation du contrat de travail.

Les anciens salariés éligibles au dispositif de portabilité et, le cas échéant, leurs ayants droit bénéficient des garanties du présent contrat dans les mêmes conditions que les salariés actifs. En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés et, le cas échéant, de leurs ayants droit bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

#### Prise d'effet et durée

Le maintien de la garantie 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.

#### Cessation

Le maintien de la garantie cesse :

- à l'issue de la durée mentionnée au paragraphe "Prise d'effet et durée" ci-dessus ;
- en cas de résiliation pour quelque motif que ce soit du présent accord collectif ;
- lorsque l'ancien salarié ne remplit plus les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### Financement

Les anciens salariés bénéficient à titre gratuit du dispositif de portabilité.

#### Obligation d'information de l'entreprise

A l'égard de l'ancien salarié :

L'entreprise signale le maintien des garanties dans le certificat de travail des anciens salariés.

Au plus tard 5 jours après la rupture du contrat de travail, l'entreprise s'engage, après avoir rempli la partie la concernant, à remettre à l'ancien salarié l'exemplaire du bulletin "Maintien de garanties" fourni par le gestionnaire du régime.

En cas de modifications de leurs droits et obligations intervenues postérieurement à la cessation de leur contrat de travail, l'entreprise s'engage à remettre aux anciens salariés la notice d'information fournie par le gestionnaire du régime relative à ces modifications. La preuve de la remise de cette notice incombe à l'entreprise.

L'entreprise informe également les anciens salariés de la résiliation du présent contrat, en indiquant les conséquences que cela peut avoir sur leur maintien de garanties.

A l'égard du gestionnaire du régime :

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'entreprise informe le gestionnaire du régime dans un délai de 5 jours de la cessation du contrat de travail des anciens salariés bénéficiaires de ce dispositif de portabilité.

#### Obligation d'information de l'ancien salarié à l'égard du gestionnaire du régime

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, l'ancien salarié justifie auprès du gestionnaire du régime, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions pour bénéficier du dispositif de portabilité.

Ainsi, l'ancien salarié envoie au gestionnaire du régime le bulletin "Maintien de garanties" que l'entreprise lui a remis, dûment rempli et accompagné de l'ensemble des pièces demandées.

Par la suite, l'ancien salarié devra produire au gestionnaire du régime avant le 22 de chaque mois un justificatif de sa prise en charge par le régime de l'assurance chômage. Ce justificatif peut également être demandé à tout moment par le gestionnaire du régime.

A défaut de production de ce justificatif, l'ancien salarié ne pourra pas bénéficier du règlement des prestations.

En outre, l'ancien salarié informe le gestionnaire du régime de toute modification concernant :

- la fin de sa prise en charge par l'assurance chômage ;
- sa reprise d'activité professionnelle ;
- ses coordonnées ;
- sa situation familiale ou celle de ses ayants droit. »

### **Article 3**

L'article 11 est modifié comme suit :

« Article 11

*Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009  
du 31 décembre 1989, dite loi Evin*

Peuvent, dans les cas visés ci-après, demander un maintien de garanties auprès du gestionnaire du régime sans condition de période probatoire, ni d'examen ou de questionnaire médicaux :

- les anciens salariés, bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties dans les conditions de l'article 11 *bis* du présent accord.

Le gestionnaire du régime adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période de maintien de garanties à titre temporaire.

A cette fin, l'entreprise informe le gestionnaire du régime dans un délai de 5 jours de la cessation du contrat de travail des anciens salariés bénéficiaires de ce dispositif de maintien de garanties. Dans ce même délai, l'entreprise remet également à l'ancien salarié l'exemplaire du bulletin « Maintien de garanties » que le gestionnaire du régime lui a fourni, après avoir rempli la partie la concernant.

L'ancien salarié envoie ainsi au gestionnaire du régime le bulletin "Maintien de garanties" que l'entreprise lui a remis, dûment rempli et accompagné de l'ensemble des pièces demandées dans ce cas ;

- les ayants droit garantis du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

L'entreprise en informe le gestionnaire du régime dans un délai de 5 jours, qui adresse la proposition de maintien de couverture à ces personnes dans le délai de 2 mois à compter du décès.

La nouvelle couverture prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Mutualia Santé Atlantique procédera à la collecte de la cotisation avec une majoration maximum de 50 % par rapport à la cotisation globale des actifs (part employeur et part salarié). »

#### **Article 4**

Le 4 de l'article 5 « Dispenses d'affiliation » est modifié comme suit :

« 4. Les salariés à temps très partiel n'ayant qu'un seul employeur et dont la cotisation est égale ou supérieure à 10 % de leur salaire brut. »

#### **Article 5**

Les deux premiers alinéas de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont modifiés comme suit :

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

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. »

#### **Article 6**

Aux deuxième et quatrième alinéas de l'article 7 « Gestion du régime », la dénomination « Mutuelle Santé Atlantique » est remplacée par « Mutualia Santé Atlantique ».

#### **Article 7**

Aux premier et deuxième alinéas du 2 « Collecte » et au dernier alinéa du 3 « Suspension du contrat de travail » de l'article 9 « Cotisations », la dénomination « Mutuelle Santé Atlantique » est remplacée par « Mutualia Santé Atlantique ».

#### **Article 8**

Les deux premiers alinéas du 1 « Taux de cotisation et répartition » du même article 9 sont modifiés comme suit à compter du 1er juillet 2014 :

« Le taux de la cotisation mensuelle TTC obligatoire destinée au financement des prestations définies à l'annexe I A est de 1,161 % du PMSS, soit en valeur 35,83 €, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 (base PMSS 2013 : 3 086 €).

La participation de l'employeur est fixée à un montant de 7,15 € par mois et pourra être renégociée chaque année. »

#### **Article 9**

Au dernier alinéa de l'article 10 « Couvertures facultatives au choix du salarié », la dénomination « Mutuelle Santé Atlantique » est remplacée par « Mutualia Santé Atlantique ».

### **Article 10**

Les parties demandent l'extension du présent avenant dans les mêmes conditions que celles de l'accord et il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2014.

Fait à Saintes, le 4 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**

**(Aude)**

**(12 juillet 1978)**

(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

**AVENANT N° 92 DU 18 OCTOBRE 2013**

NOR : *AGRS1497292M*

IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC de l'Aude ;

La section fédérale de l'Aude des travailleurs FO et SYNFOCA ;

Le syndicat départemental CFTC de l'agriculture du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'avenant n° 91 du 18 octobre 2013 concernant l'article 32.1 « Complément de garantie santé des cadres » (avenant n° 81 du 25 mars 2010) est modifié comme suit :

« Les employeurs de salariés relevant de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres du 2 avril 1952 doivent adhérer au contrat du nouveau régime CPCEA santé géré par la CPCEA, institution de prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, et régie par les dispositions du II de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Le tableau des garanties et des conditions générales du régime CPCEA santé s'appliquant dans leur intégralité (tableau en annexe) assure une prise en charge supplémentaire des dépenses de santé.

Le financement de cette garantie est assuré par une cotisation répartie à hauteur de 50 % par l'entreprise et de 50 % par le salarié.

Le montant de cette cotisation mensuelle révisable est de 62 € chacun, en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2013. »



## **Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, BP 1006, 11850 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 18 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)

**Accord professionnel**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES**  
**(Franche-Comté)**  
**(18 février 2009)**

(Étendu par arrêté du 7 décembre 2009,  
*Journal officiel* du 15 décembre 2009)

AVENANT N° 7 DU 31 JANVIER 2014  
À L'ACCORD DU 18 FÉVRIER 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ  
NOR : AGRS1497291M

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs du territoire de Franche-Comté ;

Le syndicat régional de l'horticulture, pépinières, maraîchage de Franche-Comté ;

La FD des coopératives laitières de l'Ain ;

La FD des coopératives laitières du Doubs ;

La FD des coopératives laitières du Jura ;

La FDCUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UR CGT-FO ;

La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord régional du 18 février 2009. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi :

– le calcul de l'ancienneté des salariés est précisé ;

- la portabilité est intégrée ;
- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Précision concernant la condition d'ancienneté et modification de certains cas de dispense d'affiliation au régime*

Les premier et troisième paragraphes de l'article 3 « Salariés bénéficiaires » de l'accord sont modifiés comme suit :

- « Les dispositions du présent accord s'appliquent :
- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus dans l'entreprise ;
  - et relevant du champ d'application du présent accord.

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

« Ont par ailleurs la possibilité de solliciter une dispense afin de ne pas souscrire au présent régime les salariés se trouvant dans un des cas ci-dessous :

- salariés bénéficiant d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de leur conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs en application d'un accord collectif obligatoire pour lui et prévoyant un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent régime ;
- salariés en contrat de travail à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;
- salariés bénéficiant d'une couverture complémentaire santé obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- salariés à temps partiel ou apprentis pour lesquels le montant de cotisation à leur charge représenterait 10 % ou plus de leur rémunération ;
- salariés bénéficiaires de la CMU-C ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Cette dispense ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel du salarié. »

### **Article 2**

#### *Mise en place d'un maintien de droits sans cotisation en cas de suspension du contrat de travail pour maladie, accident ou maternité*

Le point 3 de l'article 7 « Cotisations » de l'accord est modifié comme suit :

#### « 3. Suspension du contrat de travail

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

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

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

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

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

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

### **Article 3**

#### *Mise en place de la portabilité des droits à la complémentaire frais de santé*

Il est ajouté à l'article 7 « Cotisations » de l'accord un point 4 « Portabilité » rédigé comme suit :

#### « 4. Portabilité

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux, et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant pour information en annexe à l'avenant n° 7 du 31 janvier 2014).

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues. »

### **Article 4**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur :

- concernant les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2, le premier jour du trimestre suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ;
- concernant les dispositions de l'article 3, à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles cet article fait référence.

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire est déposé auprès des services de la DIRECCTE de Franche-Comté.

Fait à Besançon, le 31 janvier 2014.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Accord professionnel**

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ  
DES SALARIÉS NON CADRES DE L'HORTICULTURE  
ET DES PÉPINIÈRES**

**(Orne)**

**(1<sup>er</sup> octobre 2009)**

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

AVENANT N° 3 DU 16 MAI 2014

À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2009 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : AGRS1497295M

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

Le SGA CFDT de l'Orne ;

La FGTA FO de l'Orne ;

L'UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Le SNCEA fédération agroalimentaire CFE-CGC de l'Orne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 3 du 9 juillet 2013 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 1<sup>er</sup> octobre 2009. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Ainsi :

- le calcul de l'ancienneté est modifié ;
- les cotisations obligatoires et facultatives évoluent afin d'intégrer la portabilité ;
- les cas de dispense d'affiliation sont mis à jour ;
- les conditions de maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail sont modifiées.

Par ailleurs, les tableaux des garanties sont mis à jour, sans changement sur le niveau des prestations :

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

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Salariés bénéficiaires*

Dans l'article 4 « Salariés bénéficiaires » de l'accord, le troisième paragraphe relatif au calcul de l'ancienneté est annulé et remplacé par :

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

### **Article 2**

#### *Demande de dispense d'affiliation*

L'article 5 intitulé « Demande de dispense d'affiliation » est remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 5

#### *Demande de dispense d'affiliation*

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

- le salarié bénéficiaire d'une assurance frais de santé en qualité d'ayant droit de son conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs, en application d'un accord collectif obligatoire pour lui, avec un niveau de prestations au moins équivalent à celui du présent accord. Le salarié peut demander à être exclu de l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord, dès lors qu'il apporte un document attestant chaque année cette couverture obligatoire. La dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de modification des prestations à un niveau inférieur à celui fixé dans le présent accord, de cessation du régime obligatoire ou à la demande du salarié ;
- le salarié bénéficiaire de la CMUC ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- le salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé obligatoire du fait d'une autre activité, hors champ d'application du présent accord, exercée simultanément ;
- le salarié à temps partiel ayant 6 mois d'ancienneté et plus dès lors que sa cotisation complémentaire santé est égale ou supérieure à 10 % de sa rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération du salarié à temps partiel, notamment du fait de l'augmentation de sa durée de travail, si la cotisation représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne (calcul sur 12 mois continus), le salarié devra alors obligatoirement cotiser à l'assurance complémentaire santé. Le caractère collectif n'est toutefois pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur décide de prendre en charge l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation au moins égale à 10 % ;
- les salariés en contrat à durée déterminée, y compris les apprentis, ayant 6 mois d'ancienneté et moins de 12 mois d'ancienneté ;

- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

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

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

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

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

### **Article 3**

#### *Cotisations*

Le 1 « Taux de cotisations et répartition » de l'article 9 est ainsi modifié :

« Le montant de la cotisation afférente aux garanties frais de santé est désormais fixé à :

a) 1,81 % pour le salarié seul. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit :

– 0,36 % à la charge de l'employeur ;

– 1,45 % à la charge du salarié.

b) + 2,63 % pour sa famille. Ce taux est défini en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale et réparti comme suit : 2,63 % à la charge du salarié. »

### **Article 4**

#### *Portabilité*

Il est ajouté à l'accord un article 10 *bis* rédigé comme suit :

« Article 10 *bis*

#### *Portabilité*

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

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

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



## Article 5

### Annexe III

Il est ajouté à l'accord l'annexe III suivante :

#### « ANNEXE III

##### DISPOSITIONS LÉGALES SUR LA PORTABILITÉ (art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale)

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

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

## Article 6

### Annexe I « Tableau des garanties complémentaire santé »

Le tableau de l'annexe I est remplacé par le suivant :

GARANTIE	REMBOURSEMENT régime de base <sup>(1)</sup>	REMBOURSEMENT complémentaire <sup>(1)</sup>	REMBOURSEMENT TOTAL (y compris régime de base) <sup>(1)</sup>
<b>Soins courants</b>			
Honoraires de généralistes et de spécialistes	70 % BR <sup>(2)</sup>	230 % BR <sup>(2)</sup>	300 % BR <sup>(2)</sup>
Honoraires de médecine douce : Quatre pratiques médicales : acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie	–	23 € par consultation dans la limite de 4 par an et par famille	23 € par consultation dans la limite de 4 par an et par famille
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux, radiologie et actes techniques <sup>(3)</sup>	De 60 à 70 % BR	De 40 à 30 % BR	100 % BR
Pharmacie	De 15 à 65 % BR	De 85 à 35 % BR	100 % BR

GARANTIE	REMBOURSEMENT régime de base <sup>(1)</sup>	REMBOURSEMENT complémentaire <sup>(1)</sup>	REMBOURSEMENT TOTAL (y compris régime de base) <sup>(1)</sup>
Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base	–	40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
Vaccins non pris en charge par le régime de base	–	40 € par an et par famille	40 € par an et par famille
<b>Prothèses</b>			
Prothèses et appareillage (dont orthopédie)	60 % BR 100 % BR	405 % BR 400 % BR	465 % BR 500 % BR
Prothèses auditives	60 % BR	395 % BR + crédit de 350 € par oreille <sup>(4)</sup>	455 % BR + crédit de 350 € par oreille <sup>(4)</sup>
<b>Optique</b>			
Forfait montures + lentilles	60 % BR	175 € par an	60 % BR + 175 € par an
Forfait verres unifocaux	60 % BR	182 € par paire, limité à 1 paire par an	60 % BR + 182 € par paire, limité à 1 paire par an
Forfait verres progressifs et multifocaux	60 % BR	350 € par paire, limité à 1 paire par an	60 % BR + 350 € par paire, limité à 1 paire par an
Forfait optique	–	+ 50 € la 3 <sup>e</sup> année si pas de consommation les 2 années précédentes	+ 50 € la 3 <sup>e</sup> année si pas de consommation les 2 années précédentes
<b>Dentaire</b>			
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlays/onlays)	70 % BR	30 % BR	100 % BR
Prothèses dentaires (hors couronnes implantoportées)	70 % BR	340 % BR	410 % BR
Inlays core et inlays core à clavettes	70 % BR	100 % BR	170 % BR
Parodontologie	–	100 € par an	100 € par an
Implantologie (pilier/tige/couronne)	–	200 € par an	200 € par an
Orthodontie acceptée par le régime de base	100 % BR	250 % BR	350 % BR
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>			
Frais de séjour	De 80 à 100 % BR	De 20 à 0 % BR	100 % BR
Honoraires	De 80 à 100 % BR	400 % BR	De 480 à 500 % BR suivant PEC RB
Forfait journalier	–	FR	FR
Chambre particulière	–	78 € par jour, limité à 60 jours par an	78 € par jour, limité à 60 jours par an
Frais de lit d'accompagnant	–	52 € par jour, limité à 30 jours par an <sup>(5)</sup>	52 € par jour, limité à 30 jours par an <sup>(5)</sup>

GARANTIE	REMBOURSEMENT régime de base <sup>(1)</sup>	REMBOURSEMENT complémentaire <sup>(1)</sup>	REMBOURSEMENT TOTAL (y compris régime de base) <sup>(1)</sup>
Forfait confort : prise en charge des frais de télévision et de téléphone	–	26 € par an	26 € par an
<b>Maternité</b>			
Honoraires	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Chambre particulière	–	52 € par jour	52 € par jour
<b>Psychiatrie</b>			
Frais de séjour	De 80 à 100 % BR	De 20 à 0 % BR	100 % BR
Honoraires	100 % BR	200 % BR	300 % BR
Forfait journalier	–	FR, limité à 30 jours par an	FR, limité à 30 jours par an
<b>Polyvalents</b>			
Transport pris en charge sur prescription (sauf transport cure thermale)	65 % BR	FR	FR
Forfait actes lourds “18 € ”	–	18 €	18 €
Forfait de confort en cas d’hospitalisation à domicile (HAD) acceptée par le régime de base	–	52 € par jour, limité à 60 jours par an + forfait prestations de services, limité à 400 € par an et par famille	52 € par jour, limité à 60 jours par an + forfait prestations de services, limité à 400 € par an et par famille
Cures thermales : frais balnéaires acceptés	De 65 à 70 % BR	De 35 à 30 % BR + 150 € par an	100 % BR + 150 € par an
<p>(1) Uniquement en secteurs conventionnés 1 et 2, praticiens et/ou établissements.  (2) Les dépassements sur les consultations hors parcours ne sont pas pris en charge.  (3) Y compris les actes de prévention responsables prévus par l’arrêté du 8 juin 2006.  (4) Un équipement tous les 3 ans et un réglage par an.  (5) Y compris frais de lit d’accompagnant en maison de parents ou en structure hôtelière agréée par l’établissement hospitalier.  BR : base de remboursement à partir de laquelle est calculé le remboursement obligatoire.  FR : frais réels.  PEC : prise en charge.  RB : régime de base.</p>			

## Article 7

### *Annexe II « Tableau des garanties et services d’assistance »*

Le tableau de l’annexe II est remplacé par le suivant :

GARANTIE	SERVICES D’ASSISTANCE
<b>Soins courants</b>	
Honoraires de généralistes et de spécialistes	Information par téléphone sur les adresses proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin
Honoraires de médecine douce : – quatre pratiques médicales : acupuncture, homéopathie, chiropractie, ostéopathie	
Analyses biologiques, auxiliaires médicaux, radiologie et actes techniques	Information par téléphone sur les laboratoires et centres de radiologie proches du domicile. Mise en relation pour échanger par téléphone avec un médecin

GARANTIE	SERVICES D'ASSISTANCE
Pharmacie de 15 à 65 %  Pharmacie sur prescription non prise en charge par le régime de base  Vaccins non pris en charge par le régime de base	Quatre portages de médicaments à domicile en cas d'immobilisation de plus de 5 jours   Information sur le calendrier des vaccins
<b>Prothèses</b>	
Prothèses et appareillage (dont orthopédie) Part obligatoire : 65 % BR  Part obligatoire : 100 % BR  Prothèses auditives	Information par téléphone pour trouver le matériel Organisation de la livraison   Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une prothèse de remplacement en cas de perte
<b>Optique</b>	
Forfait montures + lentilles Forfait verres unifocaux Forfait verres progressifs et multifocaux Forfait optique	Organisation et prise en charge de l'acheminement d'une paire de lunettes de remplacement en cas de perte Service d'analyse et de conseil sur les devis d'optique
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires remboursés par le régime de base (y compris inlays/onlays) Prothèses dentaires (hors couronnes implantoportées) Inlays core et inlays core à clavettes Parodontologie Implantologie (pilier/tige/couronne) Orthodontie acceptée par le régime de base	Service d'analyse et de conseil sur les devis dentaires
<b>Hospitalisation médicale ou chirurgicale</b>	
Frais de séjour Honoraires Forfait journalier Chambre particulière Frais de lit d'accompagnant Forfait confort : prise en charge des frais de télévision et de téléphone	Remboursement complémentaire d'un éventuel reliquat sur les frais de lit d'accompagnant et de télévision Remboursement des frais de transfert du téléphone du domicile vers celui de la chambre
<b>Maternité</b>	
Honoraires Chambre particulière	Information par téléphone sur la santé, la vie quotidienne, la diététique, l'hygiène, les vaccins. Orientation vers les organismes spécialisés
<b>Psychiatrie</b>	
Frais de séjour Honoraires Forfait journalier	

GARANTIE	SERVICES D'ASSISTANCE
<b>Polyvalents</b>	
Transport pris en charge sur prescription (sauf transport cure thermique) Forfait actes lourds "18 €" Forfait de confort en cas d'hospitalisation à domicile (HAD) acceptée par le régime de base  Cures thermales : frais balnéaires acceptés	Communication d'adresses d'ambulanciers et organisation de la course  Communication d'adresses de prestataires à domicile Organisation et prise en charge de 20 jours de prestations de services dans la limite de 30 heures par an et par contrat
<i>NB.</i> – Les prestations des services assistance sont exprimées "à concurrence de".	

### **Article 8**

#### *Date d'effet et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension, à l'exception des articles 4 et 5, qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles ils font référence.

Fait à Alençon, le 16 mai 2014.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165140350-000914

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---