

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/49 DU 23 DÉCEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	65

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Caisse d'épargne : avenant n° 1 du 31 octobre 2017 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle	4
Enseignement privé indépendant : avenant n° 37 du 8 novembre 2017 modifiant la convention collective, relatif aux personnels enseignants	10
Films d'animation (production) : avenant n° 10 du 25 octobre 2017 relatif au CDD d'usage	14
HLM (sociétés coopératives) : accord du 19 janvier 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	17
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 5 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé.....	20
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 6 du 13 octobre 2017 à l'accord du 6 octobre 2010 relatif aux frais de santé.....	24
Hôtels, cafés, restaurants : avenant n° 27 du 13 octobre 2017 relatif à la prévoyance	28
Laitière (industrie) : accord du 27 septembre 2017 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	30
Laitière (industrie) : avenant n° 37 du 27 septembre 2017 modifiant la convention collective (CPPNI)	34
Maisons d'étudiants : avenant n° 64 du 14 septembre 2017 relatif au point conventionnel et modifiant la convention collective (égalité professionnelle)	38
Métallurgie (Vosges) : avenant du 12 octobre 2017 à l'accord du 18 juin 2012 relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des réunions paritaires locales	41
Métallurgie (Vosges) : avenant du 12 octobre 2017 à la convention collective (art. 38 de l'avenant « Mensuels »)	44
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 13 juin 2017 au protocole d'accord du 12 août 2008 relatif au régime complémentaire de frais de santé.....	48
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 21 juin 2017 relatif à la mise en place d'un plan d'épargne interentreprises	51
Services à la personne (entreprises) : avenant du 6 octobre 2017 portant révision du chapitre II à la convention collective	58

Travail temporaire : avenant n° 2 du 21 juillet 2017 à l'accord du 26 septembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	61
Voyages et tourisme (agences [guides accompagnateurs]) : adhésion par lettre du 9 novembre 2017 de l'UNSA spectacle et communication à la CCN.....	64

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

AVENANT N° 1 DU 31 OCTOBRE 2017
À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1751081M

Entre

BPCE

D'une part, et

CFDT

SNE CGC

UNSA unifié

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent que la mise en œuvre des lois du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que la signature d'un nouvel accord sur le système de classification au sein de la branche Caisse d'épargne, supposent l'adaptation de certaines dispositions de l'accord initial.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} « Rôle des instances représentatives du personnel »

Le contenu de l'article 1^{er} est remplacé par la phrase suivante :

« Les instances concernées de chaque entreprise de la branche sont informées et consultées, conformément à la législation en vigueur. »

Article 2

Modification de l'article 3 « Commission paritaire nationale de l'emploi »

Dans le troisième paragraphe, le niveau de classification « T2 » est remplacé par « B » et « T3 » par « D ».

Article 3

Modification de l'article 5.2.3 « Rémunération de la formation »

À la première phrase, les mots : « de la rémunération annuelle minimale de la classification de leur emploi » sont remplacés par : « du salaire annuel minimal de branche de son niveau de classification ».

Article 4

Modification de l'article 6.5 « Maître d'apprentissage et évaluation »

La première phrase est remplacée par la phrase suivante :

« Pendant le contrat d'apprentissage, l'apprenti est guidé par un tuteur dénommé "maître d'apprentissage", autre que son manager, dans la mesure du possible. »

Article 5

Modification de l'article 7.3 « Accompagnement des projets professionnels »

La phrase suivante est ajoutée :

« Il est également informé des modes d'accès et des données figurant sur le service public dédié à l'orientation et sur le conseil en évolution professionnelle (CEP). »

Article 6

Modification de l'article 10 « Certifications »

La phrase suivante est ajoutée au début de l'article :

« La branche souhaite privilégier l'accès à des formations donnant lieu à une certification favorisant l'employabilité des collaborateurs. »

Au 2^e paragraphe, est ajouté un 4^e registre :

« 4. L'inventaire des certifications et habilitations de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). »

À la fin de l'article, est ajoutée la phrase :

« Ces nouvelles certifications concourent à la mise à jour de la liste des certifications validée par la CPNE. »

Article 7

Modification de l'article 11 « Accès à la formation »

En fin de dernier paragraphe, est ajouté :

« Ces informations sont tenues à la disposition des salariés au moyen d'outils intranet (exemple : JUMP). »

Article 8

Modification de l'article 12 « Périodes de professionnalisation »

À l'article 12.1 « Définition », la deuxième phrase est supprimée et remplacée par le paragraphe suivant :

« La période de professionnalisation d'une durée minimum de 70 heures correspondant à des heures d'enseignement théoriques auxquelles s'ajoutent des heures de formation pratique, peut se dérouler sur 12 mois à compter de la date de début de formation. Elle est également accessible aux certifications relevant de l'inventaire. »

À l'article 12.2 « Public », est ajouté :

« Aux salariés dont l'emploi présente une sensibilité forte aux enjeux de transformation de la branche – identification de ces emplois dans le cadre des études réalisées par l'OPMOC. »

Article 9

Modification de l'article 13 « Validation des acquis de l'expérience »

En fin de dernier paragraphe, est ajouté : « Il est rappelé que ce dispositif est évoqué lors de l'entretien professionnel. »

Article 10

Ajout d'un nouveau chapitre VI « Compte personnel d'activité (CPA) »

« Le CPA a été initié par l'article 38 de la loi du 17 août 2015 puis remanié par la loi du 8 août 2016.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CPA couvre tous les actifs âgés d'au moins 16 ans (15 ans pour les apprentis) et permet de cumuler des points – et donc des droits – afin de permettre un accès à la formation pour tous. Les droits sont acquis jusqu'à leur utilisation ou la fermeture du compte (décès de son titulaire).

Le CPA est individuel. Il est attaché à la personne et mobilisable à l'initiative exclusive de son bénéficiaire.

Le CPA est composé de 3 comptes :

- le compte personnel de formation (CPF), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015 ;
- le compte professionnel de prévention (C2P) ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

Il sert à centraliser un certain nombre d'informations afin que le salarié puisse connaître et mobiliser directement ses droits en y accédant par le biais d'un portail en ligne :

www.moncompteactivite.gouv.fr

Le titulaire du compte peut en outre bénéficier de conseils – notamment via le CEP – et d'un accompagnement pour exercer ses droits afin de mettre en œuvre son projet professionnel. »

Le chapitre VI (« Compte personnel de formation ») devient le chapitre VII.

Article 11

Modification de l'article 16.1 « Principes généraux des modalités d'alimentation »

La dernière phrase est remplacée par la phrase suivante :

« En cas d'attribution d'un supplément d'heures CPF, l'entreprise adresse avant le 1^{er} mars de chaque année à l'OPCA la liste des salariés bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures supplémentaires. »

En fin d'article est ajoutée la disposition suivante :

« Afin de favoriser la mise en œuvre du CPF, le conseil d'administration de l'OPCA peut décider de financer l'abondement du CPF des salariés. »

Article 12

Modification de l'article 16.3 « Transition DIF-CPF »

Le contenu de l'article 16.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) depuis le 1^{er} janvier 2015.

Les heures acquises au titre du DIF et non utilisées au 1^{er} janvier 2015 sont inscrites au crédit du CPF dans la limite de 120 heures et sont prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures au titre du CPF. »

Article 13

Modification de l'article 17 « Formations éligibles au CPF »

À la fin de la première phrase est ajouté : « ainsi que les actions permettant d'évaluer les compétences d'une personne préalablement ou postérieurement à ces formations ».

À la fin du même article, est également ajouté :

« Sont par ailleurs éligibles au CPF :

- l'accompagnement à la VAE (art. L. 6313-11 du code du travail) ;
- les actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- les actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, mentionnées à l'article L. 6313-13 du code du travail. Seules les heures acquises au titre du CEC peuvent financer ces actions ;
- la formation « permis de conduire B », lorsqu'elle s'inscrit dans une démarche de projet professionnel et participe à la sécurisation du parcours professionnel du salarié. »

Article 14

Modification de l'article 18.2 « Mobilisation du CPF pendant le temps de travail »

Le deuxième paragraphe est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions de l'article R. 6323-4 II du code du travail, l'employeur ne peut refuser une demande de formation dans le cadre du CPF dans les cas particuliers suivants :

- suite à un abondement correctif (au terme de l'entretien professionnel renforcé tous les 6 ans) ;
- acquisition du socle de compétences de base et évaluation des compétences préalablement ou postérieurement ;
- accompagnement à la VAE ;
- actions de formation permettant de réaliser un bilan de compétences ;
- actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ;
- actions de formation financées par le CEC.

Dans les cas visés ci-dessus, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation. »

Article 15

Ajout de deux nouveaux chapitres

Après l'article 19 (« Rémunération et protection sociale »), sont ajoutés :

« CHAPITRE VIII

COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ (C3P)

Le C3P a pour but de permettre à un salarié qui travaille dans des conditions difficiles d'accumuler des points, qu'il pourra choisir d'utiliser pour financer :

- une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins exposé à la pénibilité ;
- une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire ;
- une anticipation de l'âge de départ à la retraite.

Conformément aux articles L. 4162-2 et L. 4162-3 du code du travail, l'employeur identifie les salariés concernés pour lesquels l'exposition à un ou plusieurs facteurs dépasse des seuils annuels prédéfinis à l'article L. 6141-1 du code du travail et procède à leur déclaration.

Les 20 premiers points sont réservés à la formation professionnelle (sauf salariés nés avant le 1^{er} janvier 1960). Un point permet de financer jusqu'à 25 heures de formation. Les points ainsi mobilisés complètent les droits acquis sur le CPF pour financer tout ou partie d'une action de formation.

CHAPITRE IX

COMPTE ENGAGEMENT CITOYEN (CEC)

Tous les salariés peuvent acquérir des droits au titre du CEC.

Les activités bénévoles ou de volontariat éligibles au CEC et les conditions d'acquisition des 20 heures forfaitaires sont les suivantes :

- service civique (6 mois en continu sur 1 ou 2 années civiles) ;
- réserve militaire :
 - opérationnelle (90 jours sur 1 année civile) ;
 - citoyenne (contrat d'engagement de 5 ans) ;
- réserve communale de sécurité civile (contrat d'engagement de 5 ans) ;
- réserve sanitaire (contrat d'engagement de 3 ans) ;
- activités de bénévolat associatif (200 heures sur 1 année civile, réalisées dans une ou plusieurs associations, dont au moins 100 heures dans une même association) ;
- activité de maître d'apprentissage (6 mois sur 1 ou 2 années civiles, quel que soit le nombre d'apprentis accompagnés).

Il ne peut être acquis plus de 20 heures au titre de la même activité sur la même année civile. Le total des heures acquises au titre du CEC est limité à 60 heures.

Les activités sont déclarées conformément aux dispositions de l'article D. 5151-15 du code du travail.

Dès 2018, les heures CEC pourront être mobilisées :

- pour suivre des formations éligibles au CPF : les heures acquises au titre du CEC peuvent alors compléter celles acquises au titre du CPF ;
- pour suivre des actions de formations spécifiques aux bénévoles et aux volontaires en service civique en utilisant uniquement les heures CEC.

Dans le cas d'une mobilisation des droits CPF et CEC, les heures CPF seront mobilisés en priorité. »

Article 16

Modification de l'article 20 « Entretien professionnel »

Après le premier paragraphe, est ajouté :

« Lors de cet entretien, des informations relatives à la VAE et au CEP sont communiquées au salarié. »

Article 17

Les chapitres VII, VIII et IX changent de numérotation pour devenir respectivement X, XI et XII.

Article 18

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 19

Demande de révision

La révision du présent avenant intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et selon les modalités suivantes :

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Pour prendre effet, l'avenant de révision doit être préalablement agréé par l'autorité compétente.

Article 20

Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 31 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 37 DU 8 NOVEMBRE 2017
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE,
RELATIF AUX PERSONNELS ENSEIGNANTS

NOR : ASET1751091M
IDCC : 2691

Entre
FNEP

D'une part, et
FEP CFDT
SNPEFP CGT
SNEPL CFTC
SYNEP CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant apporte des éclaircissements sur les classes transplantées et les classes de mise à niveau du pré-élémentaire au secondaire et rétablit la rédaction sur l'amplitude du contenu des activités induites réalisées par le personnel enseignant.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car il différencie les activités des enseignants selon les niveaux d'enseignement et le nombre d'élèves par classe.

Il est à noter que la convention collective dans ces annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Article 1^{er}

Définition du temps de travail du personnel enseignant

Dans la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 4.4.1 le mot : « notamment » est supprimé. Ainsi ladite phrase reçoit la rédaction suivante :

« Les activités induites comprennent : ».

Article 2

Enseignement pré-élémentaire et primaire

À l'article 4.4.4 de la convention collective sont ajoutés les alinéas suivants :

« e) Classes transplantées ou de mise à niveau

Les classes transplantées :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La participation aux classes transplantées donne droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Les heures d'activités en classe transplantée :

Les heures proposées aux enseignants ou aux surveillants sont rémunérées à 90 % de leur taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, leur taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les classes de mise à niveau :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en classe de mise à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà.

Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13. »

Article 3

Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire

L'article 4.4.5 reçoit le nouveau titre suivant :

« Article 4.4.5 "Enseignement secondaire général et enseignement technique secondaire". »

Les textes de l'article 4.4.5 « Enseignement secondaire général » sont repris dans le nouvel article 4.4.5.1 « Enseignement secondaire général ».

Les textes de l'article 4.4.6 « Enseignement technique secondaire et technique supérieur » sont repris dans le nouvel article 4.4.5.2 « Enseignement technique secondaire » sous réserve de la suppression :

- au paragraphe *a* du membre de phrase « et technique supérieur jusqu'à bac + 3 lorsqu'il s'agit de formation non homologuée » ;
- et au paragraphe *d* du membre de phrase « et technique supérieur ».

Il est créé un nouvel article :

4.4.5.3 « Dispositions communes aux enseignants du secondaire général et technique » qui reçoit la rédaction suivante :

« a) Classes transplantées ou de mise à niveau

Les classes transplantées :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles. Tout départ, sur la base du volontariat, en classe transplantée donne lieu à un ordre de mission signé par la direction définissant les modalités du séjour.

La participation aux classes transplantées donne droit en sus à une prime spécifique quel que soit le moment où elles interviennent dans l'année.

Les heures d'activités en classe transplantée :

Les heures proposées aux enseignants ou aux surveillants sont rémunérées à 90 % de leur taux horaire de base tel que défini à l'article 7.6. Si ces heures sont des heures de cours, leur taux horaire de base est multiplié par le coefficient d'activités induites.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

Les classes de mise à niveau :

Le principe : elles peuvent être proposées dans la limite de 4 semaines par an, au-delà des 32 ou 36 semaines conventionnelles.

Les heures d'activités en classe de mise à niveau :

Les heures proposées aux enseignants, sur la base du volontariat, sont rémunérées à 80 % de leur taux horaire de base pour des classes inférieures à 20 élèves et à 100 % au-delà. Ce taux est multiplié par le coefficient d'activités induites tel que défini à l'article 7.6.

Si ces heures additionnées aux heures d'activité de cours ou de surveillance, conduisent à dépasser les seuils respectifs annuels de chaque catégorie, celles de ces heures excédant ces seuils sont rémunérées comme des heures supplémentaires.

En cas de contrat à temps partiel, l'accord temps partiel du 23 juin 2014 s'applique et notamment les articles 11 et 13.

b) Heures supplémentaires

Les enseignants peuvent effectuer des heures supplémentaires, dans la limite d'un contingent total (heures de cours et activités induites), conformément aux annexes II-A, II-B ou II-C. »

Article 4

Exclusion

Les signataires décident, en application de l'accord interbranche de fusion du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en date du 19 octobre 2016, que cet avenant ne s'appliquera pas aux entreprises relevant du champ de l'annexe « Enseignement privé à distance » de la présente convention collective.

Article 5

Dépôt

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

Article 6

Extension

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

Article 7

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3314

Convention collective nationale
IDCC : 2412. – PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

AVENANT N° 10 DU 25 OCTOBRE 2017

RELATIF AU CDD D'USAGE

NOR : ASET1751092M

IDCC : 2412

Entre

SPFA

D'une part, et

F3C CFDT

SPIAC CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le II de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle, avant le 31 mars 2016, de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour la branche de la production de film d'animation, cette négociation a été engagée le 2 septembre 2015. Elle s'inscrit dans les dispositions existantes de la convention collective du 6 juillet 2004, qui a défini les premières mesures d'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la production de films d'animation. Il est ainsi rappelé que ce contrat de travail est encadré par les dispositions suivantes :

- restriction du recours au CDD d'usage aux fonctions en rapport avec la conception, le développement et la fabrication des programmes (art. 18.1 de la convention) ;
- existence d'un formalisme contractuel (art. 18.2) ;
- encadrement du recours au CDD d'usage en fonction du secteur d'activité défini au contrat (art. 18.3) ;
- limitation du nombre de contrat par objet, en phase de production (art. 18.4).

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord vient compléter les actuelles dispositions de la convention collective.

Enfin, les parties à l'accord entendent rappeler leur attachement au salariat. Le recours à des autoentrepreneurs ne peut être envisagé dès lors qu'un lien de subordination existe.

I. – Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée

Il est ajouté un article 18.5 rédigé comme suit :

« 18.5. Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée

L'employeur, qui ne propose pas de nouveau contrat à un salarié en contrat à durée déterminée d'usage, doit avertir le salarié de sa volonté sous 1 mois de préavis et doit indemniser le salarié si trois conditions sont réunies :

- le salarié a travaillé pendant 3 années consécutives avec le même employeur ;
- le salarié a travaillé plus de 1 064 heures ou plus de 152 jours par an pour ce même employeur ;
- l'employeur envisage de ne plus proposer de nouveau contrat que ce soit en contrat à durée déterminée (d'usage ou de droit commun) ou à durée indéterminée.

L'indemnité est égale à 25 % du salaire mensuel moyen par année de collaboration continue.

Le salaire mensuel moyen est calculé en additionnant l'ensemble des salaires versés, au titre du travail, sur la dernière année de collaboration et en divisant cette somme par le nombre de mois d'activité dans l'entreprise sur cette même année.

Si l'employeur prévoit qu'une nouvelle production peut survenir dans les 12 mois du dernier contrat du salarié, il peut rédiger une lettre accordant une priorité d'emploi au salarié pour ce futur projet. Dans ce cas, l'indemnité de fin de collaboration n'est pas due. En cas de non-réalisation du contrat envisagé, dans le délai de 12 mois, le salarié reçoit son indemnité de fin de collaboration. Si le salarié a, dans l'intervalle, retrouvé un emploi et qu'il ne peut honorer l'engagement proposé par l'employeur, le salarié peut demander le versement d'une fraction de l'indemnité calculée au prorata de la durée de sa période de chômage.

Le versement de l'indemnité de fin de collaboration ne s'oppose pas à une nouvelle collaboration entre l'employeur et le salarié. Si le salarié réunit à nouveau les conditions pour une nouvelle indemnisation, la base de calcul de cette dernière ne prendra pas en compte les périodes ayant supporté une précédente indemnisation. »

II. – Définition des activités permanentes et des activités de production

Le préambule de l'article 18 est modifié comme suit :

« En raison des particularités du secteur de la production de films d'animation, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la préproduction et la fabrication de programmes d'animation. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, demeure la principale forme contractuelle de travail.

Les signataires du présent avenant ont souhaité inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Ainsi, les signataires de la convention collective rappellent que le recours au contrat à durée déterminée d'usage n'est possible qu'en cas d'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature non pérenne de l'emploi. Un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, doit être défini dans le contrat de travail. Le terme de cet objet doit être soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain.

Il est précisé que l'organisation des CDD d'usage ne doit pas laisser le salarié à la disposition permanente de l'employeur. Le salarié doit ainsi être engagé pour un projet, objet du contrat, clairement identifiable et définissable dans le temps.

Compte tenu des cycles de production des programmes d'animation, l'employeur peut être amené à proposer au salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, une durée d'emploi de plusieurs mois consécutifs.

En aucun cas, le salarié engagé en CDD d'usage ne doit participer à l'activité permanente de l'entreprise.

On entend par activité permanente toute activité économique qui ne repose pas, dans la production de films d'animation, sur la réalisation d'un objet de production de film d'animation particulier. Ainsi, le salarié est présumé avoir une activité permanente dans l'entreprise dès lors qu'il n'est plus possible d'individualiser dans ses tâches un objet particulier de production de films d'animation.

La légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage est conditionnée par le respect des dispositions du présent article. »

III. – Heures supplémentaires

L'article 17 de la convention collective est modifié en ce qui concerne les mentions obligatoires au contrat de travail. Après la sixième mention, il est ajouté la mention suivante :

« – l'existence ou la possibilité de réaliser des heures supplémentaires et les modalités de leur validation ».

À la suite du premier paragraphe de l'article 8.1 de l'accord collectif professionnel national sur la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la production d'animation du 21 février 2002, il est ajouté le paragraphe suivant :

« Un déclaratif du temps de travail est réalisé par le salarié, vérifié et validé par l'employeur ou son représentant. »

IV. – Dispositions d'application

La commission de suivi de la convention collective se réunira sous 24 mois pour un bilan de l'application des dispositions de l'accord et plus particulièrement de l'article 18.5.

Fait à Paris, le 25 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D’HLM

ACCORD DU 19 JANVIER 2017
PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D’INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1751088M
IDCC : 1588

Entre

FNSCHLM

D’une part, et

SNPHLM UNSA

SP CGT

CFDT construction bois

SNUHAB CFE-CGC

FSPSS FO

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application des dispositions des articles L. 2232-9 et D. 2232-1-1 du code du travail, il est institué, au niveau de la branche professionnelle du personnel des sociétés coopératives d’HLM une commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation.

Le présent accord a pour objet de créer une telle commission pour la branche et d’en déterminer le rôle et les modalités de fonctionnement.

Article 1^{er}

Création de la commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d’interprétation est créée au sein de la commission paritaire nationale telle que prévue dans les articles 5 à 5.7 de la convention collective nationale des sociétés coopératives d’HLM.

Article 2

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, cette commission exerce notamment les missions suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. C'est dans ce cadre que les accords d'entreprise tels que fixés à l'article 3.1 du présent accord sont adressés à la commission ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport annuel comprend notamment un bilan des accords collectifs des coopératives d'HLM dans les domaines déterminés à l'article 3.1 du présent accord.

Cette commission a également vocation à traiter des questions relatives aux conditions d'application de la classification dans les coopératives au sens de l'avenant n° 10 du 14 mai 2012.

Article 3

Transmission des accords collectifs des coopératives d'HLM

Article 3.1

Accords collectifs à transmettre à la commission

Doivent être transmis, par l'employeur ou un(e) signataire, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation les accords collectifs conclus dans les domaines suivants :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfait, travail à temps partiel, travail intermittent, etc.) ;
- le compte épargne-temps ;
- les congés (congés payés et autres congés) ;
- le repos quotidien ;
- les jours fériés.

La personne ayant adressé l'accord devra informer les autres signataires de cette transmission.

Article 3.2

Adresse de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Les accords collectifs, tels que déterminés à l'article 3.1, devront être adressés, par l'employeur ou un(e) signataire, à l'adresse suivante :

Fédération nationale des sociétés coopératives HLM, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, 14, rue Lord-Byron, 75008 Paris.

Article 3.3

Rôle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation devra accuser réception des accords transmis.

Article 4

Modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont celles définies pour la commission paritaire nationale dans les articles 5.1 à 5.4 de la convention collective nationale des sociétés coopératives d'HLM.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Dénonciation et révision

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, dans le cadre des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail moyennant un préavis de 3 mois.

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail accompagné d'une copie de la pièce justificative de la notification du texte à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 8

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Après avoir lu et paraphé les pages précédentes, les représentants mentionnés ci-après approuvent et signent l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 5 DU 13 OCTOBRE 2017
À L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2010 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1751094M
IDCC : 1979

Entre
FAGIHT-GNI
GNC
UMIH
SYNHORCAT-GNI

D'une part, et

FGTA FO
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet :

- d'améliorer le niveau de prise en charge du poste « médecine douce » ;
- de prendre en compte l'adaptation des obligations du « contrat responsable » (loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016) faisant référence à la notion générique de « dispositif de pratique tarifaire maîtrisée ». Ce dispositif recouvre depuis le 1^{er} janvier 2017 :
 - le contrat d'accès aux soins, qui a cessé d'être proposé aux médecins mais dont les effets peuvent subsister jusqu'au 31 décembre 2019 ;
 - l'OPTAM et l'OPTAM-CO, options tarifaires maîtrisées proposées depuis cette date (CO pour chirurgie et obstétrique).

Pour mémoire, le caractère responsable du régime de complémentaire santé est subordonné à ce que la prise en charge des dépassements d'honoraires le cas échéant prévus, soit différenciée selon que le médecin adhère ou non à un tel dispositif.

Il a en conséquence été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Tableau de prestations au 1^{er} janvier 2018

À compter du 1^{er} janvier 2018, le poste « médecine douce » est amélioré :

- ajout des spécialités suivantes : acupuncture et pédicurie-podologie (non remboursée par la sécurité sociale) ;
- augmentation du forfait annuel par bénéficiaire, qui passe de 100 € à 300 €.

Le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES REMBOURSEMENTS au 1 ^{er} janvier 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et honoraires chirurgicaux	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Chambre particulière	50 € par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour
Médecine courante	
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65 % BRSS
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
Petit appareillage remboursé par la sécurité sociale	100 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES REMBOURSEMENTS au 1 ^{er} janvier 2018	
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Dentaire		
Soins dentaires	Ticket modérateur	
Inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS	
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS	
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	240 % BRSS ⁽¹⁾	
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS	
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS ⁽²⁾	
Optique	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Forfait par verre ⁽³⁾		
– de 0 à 4	160 €	250 €
– de 4,25 à 6	185 €	288 €
– de 6,25 à 8	222 €	300 €
– à partir de 8,25	277 €	311 €
Monture ⁽³⁾	100 €	
Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire (minimum ticket modérateur)	
Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	126 € par an et par bénéficiaire	
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la sécurité sociale)	80 € par an et par bénéficiaire	
<p>BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO). Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité. (1) Reconstituer sur une BRSS à 107,50 €. (2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie). (3) Un équipement optique « verres et monture » pris en charge par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an. Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.</p>		

Article 2

Dispositions finales. – Date d'effet

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il prendra effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 13 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 6 DU 13 OCTOBRE 2017
À L'ACCORD DU 6 OCTOBRE 2010 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1751093M
IDCC : 1979

Entre
FAGIHT-GNI
GNC
UMIH
SYNHORCAT-GNI

D'une part, et

FGTA FO
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à l'accord du 6 octobre 2010 a pour objet d'améliorer le niveau de prise en charge du poste de soins « lentilles correctrices », il a en conséquence été décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

Tableau de prestations au 1^{er} avril 2018

À compter du 1^{er} avril 2018, le niveau de prise en charge du poste « lentilles correctrices » est amélioré, le forfait annuel par bénéficiaire passant de 126 € à 250 €.

Le tableau des prestations figurant à l'article 10 de l'accord du 6 octobre 2010 est annulé et remplacé par le tableau ci-après (tableau + légende).

(Tableau page suivante.)

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES REMBOURSEMENTS au 1 ^{er} avril 2018
Hospitalisation médicale ou chirurgicale	
Frais et honoraires chirurgicaux	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 230 % BRSS
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 100 % BRSS
Frais de séjour	110 % BRSS
Forfait journalier hospitalier	100 % des frais réels sans limitation de durée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
Chambre particulière	50 € par jour
Frais de lit d'accompagnant	15 € par jour
Médecine courante	
Consultations, visites de généralistes et spécialistes	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Actes de chirurgie, actes techniques médicaux	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur + 20 % BRSS
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Analyses médicales	Ticket modérateur
Imagerie médicale, radiologie, échographie	
– praticiens signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
– praticiens non signataires d'un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée	Ticket modérateur
Auxiliaires médicaux	Ticket modérateur
Prothèses remboursées par la sécurité sociale autres que dentaires et auditives	65 % BRSS
Prothèses auditives remboursées par la sécurité sociale	400 € par oreille (maxi 2 par an) + 65 % BRSS
Petit appareillage remboursé par la sécurité sociale	100 % BRSS
Ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture, pédicurie-podologie, non remboursé par la sécurité sociale	300 € par an et par bénéficiaire
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	Ticket modérateur
Dentaire	
Soins dentaires	Ticket modérateur
Inlays, onlays remboursés par la sécurité sociale	200 % BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (y compris prothèse sur implant)	240 % BRSS
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	240 % BRSS ⁽¹⁾
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	166 % BRSS
Orthodontie non remboursée par la sécurité sociale (assuré de moins de 25 ans)	100 % BRSS ⁽²⁾

NATURE DES GARANTIES	MONTANT DES REMBOURSEMENTS au 1 ^{er} avril 2018	
	Unifocaux (selon la dioptrie)	Multifocaux (selon la dioptrie)
Optique		
Forfait par verre ⁽³⁾		
– de 0 à 4	160 €	250 €
– de 4,25 à 6	185 €	288 €
– de 6,25 à 8	222 €	300 €
– à partir de 8,25	277 €	311 €
Monture ⁽³⁾	100 €	
Lentilles correctrices remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire (minimum ticket modérateur)	
Lentilles correctrices non remboursées (y compris jetables)	250 € par an et par bénéficiaire	
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Maternité		
Allocation naissance ou adoption	8 % PMSS par enfant	
Chambre particulière (8 jours maximum)	1,5 % PMSS par jour	
Autres remboursements		
Transport remboursé par la sécurité sociale	Ticket modérateur	
Tous moyens de contraception sur prescription médicale non remboursés par la sécurité sociale	3 % PMSS par an et par bénéficiaire	
Actes de prévention		
Sevrage tabagique (patch inscrit sur la liste de la sécurité sociale)	80 € par an et par bénéficiaire	
<p>BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : contrat d'accès aux soins (CAS), option tarifaire maîtrisée (OPTAM), option tarifaire maîtrisée « chirurgiens/ gynécologues-obstétriciens » (OPTAM-CO). Les actes en secteur non conventionné sont remboursés sur la base du tarif d'autorité. (1) Reconstituer sur une BRSS à 10750 €. (2) Reconstituer sur une base d'un TO90 (traitement d'orthodontie). (3) Un équipement optique « verres et monture » pris en charge par période de 2 ans (la période de 2 ans s'apprécie à compter de la date d'achat de l'équipement). Pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, le forfait s'applique par période de 1 an. Pour les salariés relevant du régime local d'assurance maladie des départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le niveau des prestations est ajusté afin de garantir un niveau de couverture complète globale – comprenant le régime de base et le régime conventionnel obligatoire – qui soit identique pour tout salarié couvert au titre du régime.</p>		

Article 2

Dispositions finales. – Date d'effet

Le présent avenant ayant vocation à définir les garanties minimales du régime collectif obligatoire de frais de santé, dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective des hôtels, cafés et restaurants, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, publicité et dépôt, ainsi que de demande d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il prendra effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} avril 2018.

Fait à Paris, le 13 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT N° 27 DU 13 OCTOBRE 2017
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1751096M
IDCC : 1979

Entre
FAGIHT-GNI
GNC
UMIH
SYNHORCAT-GNI
SNRTC

D'une part, et

FGTA FO
FS CFDT
INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant ont décidé en commission paritaire, la mise en place, dans le cadre du régime de prévoyance relatif à la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants, d'une garantie handicap au bénéfice des enfants handicapés au moment du décès d'un salarié ou lorsque ce dernier est reconnu en état d'invalidité absolue et définitive.

Il est prévu, en outre, la mise en place d'une allocation forfaitaire au bénéfice des salariés reconnus en état de handicap, lorsque les conditions prévues dans le présent accord sont remplies.

Article 1^{er}

Garantie handicap

L'article 18.2 « Garanties » est complété par l'article 18.2.4 *ter* rédigé comme suit.

« 18.2.4 *ter*
Garantie handicap

1.1. Prestations

a) En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est versé à le ou les bénéficiaires visés au 1.2.*a* ci-après, selon le choix exprimé par ce(s) dernier(s) au moment du sinistre :

- soit, une rente mensuelle viagère égale à 500 € au 1^{er} janvier 2018 ;
- soit, un capital égal à 80 % du capital constitutif de la rente.

b) En cas de reconnaissance de l'état de handicap tel que défini au 1.2.*b* ci-dessous, du salarié suite à une maladie ou un accident, il sera versé au salarié concerné une allocation forfaitaire « aide financière au handicap » d'un montant de 1 200 €, sous conditions pour le salarié :

- i. D'appartenir à l'effectif de l'entreprise en tant que salarié au moment de la demande ;
- ii. D'effectuer une première demande auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et que cette demande intervienne après le 1^{er} janvier 2018 ;
- iii. Ne pas avoir déjà perçu l'allocation « aide financière au handicap ».

1.2. Bénéficiaires

a) Les bénéficiaires des prestations visées à l'article 1.1.*a* ci-dessus, sont le ou les enfant(s) du salarié, enfant(s) reconnu(s) comme handicapé(s) à la date du décès du salarié ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Est reconnu comme handicapé, l'enfant légitime – naturel ou adoptif – atteint d'une infirmité physique et/ou mentale qui l'empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'il est âgé de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal, tel que défini par l'article 199 *septies*, 1^o, du code général des impôts.

b) Seuls les salariés reconnus en état de handicap, c'est-à-dire en cas de première reconnaissance de travailleur handicapé au sens de la MDPH, pourront se voir verser l'allocation prévue au 1.1.*b*, 2.2.*b*.

Article 2

Durée et date d'effet

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

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 13 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1751086M
IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

CSFV CFTC

FNAAC CFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie laitière et les usages des partenaires sociaux de l'industrie laitière,

les organisations signataires décident de modifier la dénomination de la commission nationale paritaire de l'industrie laitière et de mettre à jour ses missions, conformément aux nouvelles dispositions légales.

Article 1^{er}

Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans l'industrie laitière est mise en place.

Elle se substitue à la commission nationale paritaire et à la commission nationale paritaire d'interprétation prévues par les dispositions de la CCNIL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN de l'industrie laitière.

Article 2

Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de l'industrie laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de la coopération laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNIL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNIL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-Industrielaitière@atla.asso.fr ;
- CPPNI de l'industrie laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCNIL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNIL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail.

Article 3

Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 2.5 de la CCNIL.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCNIL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNIL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

Article 4

Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNIL.

La CPPNI est présidée par le collègue employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

Article 5

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la CCN de l'industrie laitière sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord (cf. art. 2.3 et 2.5 de la CCNIL).

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 9

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris

et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 27 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

AVENANT N° 37 DU 27 SEPTEMBRE 2017
MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE (CPPNI)

NOR : ASET1751087M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

CSFV CFTC

FNAACFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 2.3 (« Interprétation ») est modifié comme suit :

« Les questions relatives à l'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes seront soumises à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La composition de la CPPNI est fixée, dans ce cas, à deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche. Le collège des employeurs, représentant la FNIL est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPPNI pourra être saisie, sur demande écrite et motivée, par toute organisation représentative dans le champ de la présente convention ; elle devra se réunir et formuler son avis dans le délai maximum de 15 jours à partir de la date de la saisine.

Le temps de travail consacré ainsi que les frais de déplacement exposés par les salariés des entreprises participant en qualité de commissaire à une CPPNI seront payés et remboursés aux taux et conditions prévus à l'article 2.5 ci-après. »

Article 2

L'article 2.5 (« Commission paritaire : remboursement de frais ») est modifié comme suit.

« Article 2.5

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1. Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans l'industrie laitière est mise en place.

Elle se substitue à la commission nationale paritaire et à la commission nationale paritaire d'interprétation prévue par les dispositions de la CCNIL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIL.

2. Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de l'industrie laitière et, plus largement, au sein de la transformation laitière avec la CPPNI de la coopération laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNIL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail. Les dispositions de la CCNIL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

- CPPNI-Industrielaitière@atla.asso.fr ;
- CPPNI de l'industrie laitière, 42, rue de Châteaudun, 75009 Paris.

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la direction générale du travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCNIL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNIL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail.

3. Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées au point 5 du présent article.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de la coopération laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches ;

- pour le collège des employeurs, représentant la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCNIL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNIL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 2.3 de la CCNIL.

4. Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNIL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNIL.

La CPPNI est présidée par le collègue employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins 15 jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la commission.

5. Remboursement des frais

Les salariés des entreprises visées à l'article 1.2 de la convention collective nationale de l'industrie laitière assistant, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de ladite convention, à une réunion nationale paritaire décidée d'un commun accord entre organisations d'employeurs et de salariés, bénéficieront du maintien du salaire qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise.

L'employeur veillera au respect des dispositions légales concernant le temps de repos quotidien, entre la fin de la réunion nationale paritaire et la reprise du travail (cf. dispositions du code du travail). Ce temps de repos quotidien sera majoré du temps de transport, dans la limite du temps de transport SNCF de gare à gare.

Les frais de déplacement engagés par ceux-ci pour participer à la réunion seront remboursés, sur justificatifs, par l'employeur et dans la limite du barème fixé annuellement par l'ISICA pour le remboursement aux membres qui participent aux réunions de cet organisme.

Le remboursement des frais est effectué dans les conditions fixées ci-dessous :

- un repas pour toute séance commençant le matin ou l'après-midi ;
- un repas supplémentaire pour toute séance se terminant après 19 heures et lorsque la durée de référence du trajet SNCF de gare à gare est supérieure à 2 heures ;
- une nuit d'hôtel pour toute séance commençant le matin avant 9 h 30 ou se terminant après 19 heures, et lorsque la durée de référence du trajet SNCF de gare à gare est supérieure à 2 heures ;
- à coût de déplacement global équivalent ou inférieur, le transport en avion sera remboursé au salarié sur justificatif. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4

Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Paris, le 27 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 64 DU 14 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AU POINT CONVENTIONNEL
ET MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE (ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE)
NOR : *ASET1751090M*
IDCC : *1671*

Entre

UNME

D'une part, et

CFE-CGC

FEP CFDT

SNEPL CFTC

FERC CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis le 14 septembre 2017 dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, se sont entendus pour augmenter la valeur annuelle du point conventionnel de 1 % à compter du 1^{er} octobre 2017, sans attendre l'extension de l'accord.

Afin d'agir en faveur de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux ont également convenu de prendre en compte les périodes de congé parental à 100 % pour le décompte de l'ancienneté. Cette mesure entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Pour cela :

- un titre X et un article 10.1 sont créés dans la convention collective pour affirmer la volonté des partenaires sociaux et rendre visible la prise en compte de l'ancienneté pour les périodes de congé parental ;
- un alinéa est inséré à la fin de la partie « Départ volontaire à la retraite » de l'article 4.3 : « pour le calcul des années de présence ci-dessus, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100 % conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective » ;
- le premier alinéa de la partie « Mise à la retraite » de l'article 4.3 est complété par la disposition suivante : « Néanmoins, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100 % pour le calcul de l'ancienneté, conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective » ;

- la 2^e phrase du 1^{er} alinéa de la partie « Indemnité de licenciement » de l'article 4.3.3 est complétée : « ... et en prenant en compte à 100 % les périodes de congé parental à temps plein conformément à l'article 10.1 de la convention collective » ;
- l'article 9.6 est complété pour indiquer que les périodes de congé parental sont prises en compte à 100 % dans le calcul de l'ancienneté pour la prime d'ancienneté.

Cet avenant concerne indistinctement toutes les entreprises que couvre la branche sans prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés, son objet ne s'y prêtant pas.

Article 1^{er}

La valeur annuelle du point conventionnel actuellement de 58,48 passe à 59,06 à compter du 1^{er} octobre 2017.

Article 2

Un titre X intitulé « Égalité professionnelle » et un article 10.1 « Égalité professionnelle et ancienneté » sont créés :

« TITRE X

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

10.1. Égalité professionnelle et ancienneté

Les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'égalité professionnelle.

En ce sens, les périodes de congé parental à temps plein sont prises en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté (voir parties "Départ volontaire à la retraite" et "Mise à la retraite" de l'article 4.3 "Rupture du contrat de travail" ; partie "Indemnité de licenciement" de l'article 4.3.3 "Licenciement individuel" ; article 9.6 "Prime d'ancienneté"). »

Article 3

La partie « Départ volontaire à la retraite » de l'article 4.3 « Rupture du contrat de travail » est modifiée comme suit :

« Départ volontaire à la retraite

Il est prévu en cas de départ volontaire à la retraite une indemnité conventionnelle non cumulable avec l'indemnité légale et calculée comme suit, sur la base du dernier coefficient acquis par le salarié :

- 1 mois de salaire après 6 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 12 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 18 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 24 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence ;
- 6 mois de salaire après 36 ans de présence.

Pour le calcul des années de présence ci-dessus, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100 % conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective. »

Article 4

La partie « Mise à la retraite » de l'article 4.3 « Rupture du contrat de travail » est modifiée comme suit.

« Mise à la retraite

Les dispositions légales s'appliquent. Néanmoins, les périodes de congé parental à temps plein sont comptées à 100 % pour le calcul de l'ancienneté conformément aux dispositions de l'article 10.1 de la convention collective.

Les employeurs accompagneront, dans la mesure du possible, les salariés lors de la transition entre l'activité et la retraite.

Exemples d'actions possibles :

- proposer aux salariés seniors de transmettre leurs compétences ;
- proposer des formations pour organiser l'avenir... »

Article 5

La partie « Indemnité de licenciement » de l'article 4.3.3 « Licenciement individuel » est modifiée comme suit :

« Indemnité de licenciement

Sauf le cas de faute grave, il est alloué au personnel faisant l'objet d'un licenciement une indemnité distincte du préavis. Cette indemnité est calculée conformément aux dispositions du code du travail, en tenant compte du temps de présence dans l'organisme et en prenant en compte à 100 % les périodes de congé parental à temps plein conformément à l'article 10.1 de la convention collective.

En cas de licenciement économique, l'indemnité sera la même que l'indemnité de départ à la retraite. »

Article 6

L'article 9.6 « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

Avant le tableau « Prime d'ancienneté » et après l'alinéa « Les absences assimilées par la loi du temps de travail effectif sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté » est inséré l'alinéa suivant :

« Les périodes de congé parental à temps plein sont prises en compte à 100 % pour le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à la prime d'ancienneté, conformément à l'article 10.1 de la convention collective. »

Article 7

Cet avenant fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Vosges)

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)
(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,
Journal officiel du 25 juin 1998)

AVENANT DU 12 OCTOBRE 2017

**À L'ACCORD DU 18 JUIN 2012 RELATIF À LA MISE EN PLACE ET AUX MODALITÉS
DE FONCTIONNEMENT DES RÉUNIONS PARITAIRES LOCALES**

NOR : ASET1751084M

IDCC : 2003

Entre

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFTC métaux Vosges

FO métallurgie Vosges

CFDT Vosges

CFE-CGC Vosges

CGT Vosges

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'adapter le fonctionnement des réunions paritaires locales des industries métallurgiques des Vosges suite à la suppression de la CPREFP Lorraine dans le cadre de l'application de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 2

Modifications

À compter du 1^{er} janvier 2018, les articles 5, 6 et 7 de l'accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des réunions paritaires locales des industries métallurgiques des Vosges seront rédigés comme suit :

« Article 5

Réunions

La RPL Vosges se réunit une fois par an.

Cette réunion se déroulera au cours du quatrième trimestre de l'année civile.

Au moins 3 semaines avant la date fixée pour la réunion de la RPL, l'UIMM Lorraine adressera aux membres de celle-ci un courriel les informant de la date, des horaires, du lieu de la réunion ainsi que du projet d'ordre du jour.

L'UIMM Lorraine adressera une copie des convocations et de l'ordre du jour aux sièges des organisations syndicales métaux représentatives de salariés du département des Vosges.

Au plus tard 2 semaines avant la date fixée pour la réunion de la RPL, les organisations syndicales représentatives pourront communiquer par courriel à l'UIMM Lorraine, le(s) point(s) qu'elles souhaiteraient ajouter à l'ordre du jour de la réunion.

L'ordre du jour définitif de la RPL Vosges sera adressé, par l'UIMM Lorraine, par courriel envoyé 10 jours avant la tenue de la réunion. »

Article 6

Fonctionnement

Le secrétariat de la RPL Vosges est assuré par l'UIMM Lorraine qui est chargée, notamment, de la diffusion des convocations et de l'organisation matérielle des réunions.

Article 7

Domaines abordés lors des réunions paritaires locales

À l'avant-dernier alinéa de l'article, le mot « Lorraine » est remplacé par « Grand Est ».

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 5

Rendez-vous et suivi de l'application

Les parties conviennent qu'il pourra être effectué un point sur l'application du présent avenant à l'occasion des réunions paritaires locales qui ont lieu habituellement tous les ans.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La révision et la dénonciation se feront dans les conditions prévues par l'article 9 de l'accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des réunions paritaires locales des industries métallurgiques des Vosges et dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 7

Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent avenant sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

Fait à Remiremont, le 12 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Vosges)

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)

(Etendue par arrêté du 15 juin 1998,

Journal officiel du 25 juin 1998)

AVENANT DU 12 OCTOBRE 2017

À LA CONVENTION COLLECTIVE (ART. 38 DE L'AVENANT « MENSUELS »)

NOR : ASET1751095M

IDCC : 2003

Entre

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFTC métaux Vosges

FO métallurgie Vosges

CFDT Vosges

CFE-CGC Vosges

CGT Vosges

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité le dispositif de prévoyance décès, invalidité permanente totale et rente éducation prévu à l'article 38 de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges à compter du 2 mai 2018, au regard des dispositions relatives à la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et de la décision du conseil constitutionnel n° 2103-672 du 13 juin 2013.

Le présent avenant a également pour objet de mettre fin à l'accord du 26 octobre 2012 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès visée par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 2

Modifications

À compter du 2 mai 2018, l'article 38 de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges est rédigé comme suit :

« Article 38

Garantie décès, invalidité permanente totale et rente éducation

a) Bénéficiaires de la garantie

Il est institué au profit des salariés ne bénéficiant pas à titre obligatoire du régime de retraite prévu par la convention collective nationale du 14 mars 1947 une garantie collective décès, invalidité permanente et totale et rente éducation dans les conditions ci-après.

b) Montant de la garantie

I. – Le capital versé en cas de décès est au minimum égal à :

- pour les célibataires, veufs ou divorcés sans personne à charge : 75 % du salaire annuel TA + TB ;
- pour les célibataires, veufs ou divorcés avec personne à charge : 100 % du salaire annuel TA + TB ;
- pour les salariés mariés sans personne à charge : 100 % du salaire annuel TA + TB ;
- majoration par personne à charge : 25 % du salaire annuel TA + TB.

En cas de décès accidentel, le capital ainsi déterminé est doublé sauf pour les célibataires sans enfant à charge pour lesquels aucun supplément de capital n'est dû en cas d'accident.

En cas de décès postérieur ou simultané du conjoint survivant, le capital ainsi déterminé est à nouveau versé aux enfants encore à charge du conjoint survivant.

II. – En cas d'invalidité permanente et totale de 3^e catégorie, le capital est versé par anticipation.

III. – En cas de décès ou d'invalidité permanente et totale de 3^e catégorie, il est attribué à chaque enfant à charge du salarié décédé ou invalide, titulaire d'un diplôme de niveau bac + 2, âgé de moins de 25 ans et poursuivant des études supérieures, une rente éducation dont le montant est au moins égal à 15 % du salaire annuel TA et TB.

La rente ainsi déterminée est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

c) Cotisation

L'employeur prend en charge, au minimum, la moitié des cotisations finançant le dispositif.

d) Portabilité des droits à prévoyance

Les salariés bénéficieront des dispositions relatives à la portabilité de leurs droits à prévoyance selon les dispositions légales en vigueur.

e) Obligation en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur s'engage à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur. »

Article 3

Dispositions abrogées

Les parties conviennent que l'accord du 26 octobre 2012 relatif à la désignation et au suivi de l'organisme de prévoyance gestionnaire de la garantie décès visée par l'article 38 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, est abrogé à partir du 1^{er} mai 2018. En conséquence, les conventions connexes, y compris les conventions de gestions applicables, cesseront de plein droit de produire leurs effets.

Article 4

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Portée

Les parties conviennent que les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif en vertu duquel les entreprises ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

Article 6

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entrera en vigueur à compter du 2 mai 2018.

Article 7

Rendez-vous et suivi de l'application

Les parties conviennent qu'il pourra être effectué un point sur l'application du présent avenant à l'occasion des réunions paritaires locales qui ont lieu habituellement tous les ans.

Article 8

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois.

La révision et la dénonciation se feront dans les conditions prévues par l'article 2 des « clauses générales » de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Article 9

Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent avenant sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

Fait à Remiremont, le 12 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 13 JUIN 2017
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 12 AOÛT 2008
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1751082M

IDCC : 218

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFTC

CFE-CGC

FEC FO

PSTE CFDT

SNFOCOS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 contient notamment deux dispositions ayant un impact sur le régime complémentaire de frais de santé issu du protocole d'accord du 12 août 2008 :

- elle crée des cas légaux de dispense d'adhésion au régime ;
- elle met en place la protection universelle maladie.

Cette dernière réforme conduit à la disparition progressive de la notion d'ayant droit majeur, celle-ci ayant des conséquences sur la définition de l'ayant droit au sein du régime complémentaire de frais de santé.

Afin d'adapter le protocole d'accord du 12 août 2008 à ces évolutions législatives, les partenaires sociaux sont convenus des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Modification de l'article 3.12

L'article 3.12 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

« Peuvent être dispensés d'adhérer aux garanties prévues par le présent accord :

- les salariés couverts par une assurance individuelle lors de l'embauche, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés bénéficiant de l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C) ;
- les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayant droit, d'une complémentaire santé collective et obligatoire ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ou occupant un emploi saisonnier, d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée égale ou supérieure à 12 mois qui justifient de la souscription d'une garantie frais de santé ;
- les salariés à temps partiel (inférieur à un mi-temps), ou les apprentis, n'ayant qu'un seul employeur, qui devraient acquitter, s'ils adhéraient, une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Les salariés concernés doivent faire part explicitement à leur organisme employeur de leur demande de dispense d'adhésion au régime. À cet effet, ils doivent fournir tous justificatifs utiles, notamment la dénomination de l'organisme assureur portant le contrat lui permettant de solliciter une dispense ainsi que, le cas échéant, la date de fin de ce droit s'il est borné.

La demande de dispense doit être formulée au moment de l'embauche ou à la date à laquelle prennent effet les couvertures visées aux deuxième et troisième tirets du présent article si celle-ci est postérieure à l'embauche.

Ils doivent justifier avant le 31 décembre de chaque année qu'ils continuent à remplir les conditions permettant d'obtenir une dispense d'adhésion. »

Article 2

Modification de l'article 3.2

L'article 3.2 du protocole d'accord du 12 août 2008 est ainsi rédigé :

« Est affilié à titre obligatoire :

1° Le conjoint du salarié qui ne perçoit pas de revenus professionnels ou de revenus de remplacement (notamment allocation chômage, pension de retraite ou de préretraite, d'invalidité, rente accident du travail, indemnités journalières) ou dont le montant annuel est inférieur à 10 % du plafond annuel de sécurité sociale.

Est assimilé au conjoint le concubin, ainsi que toute personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

2° L'enfant âgé de moins de 27 ans du salarié ou de son conjoint affilié à titre obligatoire, tel que défini au 1°, et qui remplit l'une des conditions suivantes :

- être à la charge, au sens de la législation sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint, en sa qualité d'ayant droit du salarié ou de son conjoint ;
- résider au domicile de ses parents et percevoir annuellement des revenus professionnels ou de remplacement inférieurs à 10 % du plafond annuel de sécurité sociale ;
- poursuivre ses études, et être régulièrement inscrit dans un établissement ;
- être demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé à ce titre ;

- être sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, ou stagiaire à condition de percevoir des revenus inférieurs à 80 % du Smic, et de ne pas bénéficier par ailleurs d'un autre régime complémentaire de même nature à adhésion obligatoire.

Ces dispositions s'appliquent sans limite d'âge à l'enfant reconnu invalide, ou handicapé, dans la mesure où il ne perçoit pas de revenus supérieurs à 80 % du Smic.

3° Peuvent demander à ne pas relever des présentes dispositions les ayants droit couverts à titre obligatoire par un autre régime complémentaire de couverture des frais de santé s'ils justifient de cette couverture obligatoire, ainsi que ceux justifiant du bénéfice de l'aide au paiement d'une complémentaire santé (ACS) ou de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C). Cette demande doit être accompagnée d'un justificatif défini par la commission paritaire de pilotage du régime.

4° Les ayants droit à charge doivent être déclarés à l'employeur au moment de l'adhésion ou lors de leur changement de statut en produisant une attestation sur l'honneur. Leur situation fait l'objet d'un contrôle annuel par l'organisme assureur sur la base des justificatifs définis par la commission paritaire de pilotage du régime.

Par ailleurs, une information est adressée systématiquement aux assurés pour les sensibiliser à la nécessité de faire les démarches utiles pour obtenir la CMU-C pour les ayants droit entrant dans leur vingt-septième année s'ils ne remplissent plus les conditions visées au présent article. »

Article 3

Période transitoire

Les personnes majeures ayant droit d'un assuré, antérieurement à la mise en place de la protection universelle maladie, peuvent conserver ce statut jusqu'au 31 décembre 2019.

Ainsi, jusqu'à cette date, les ayants droit majeurs n'étant pas affiliés personnellement pourront relever du statut d'ayant droit à charge dès lors qu'ils figurent sur l'attestation vitale du salarié.

Article 4

Dispositions d'application

Le présent avenant s'applique sous réserve de l'agrément prévu par le code de la sécurité sociale et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il entre en vigueur à sa date d'agrément.

Fait à Paris, le 13 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

Convention collective nationale

**IDCC : 2793. – ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
ET D'ALLOCATIONS FAMILIALES
(25 juin 1968)**

Brochure n° 3339

Convention collective nationale

**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS
DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 JUIN 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES

NOR : *ASET1751083M*
IDCC : *218, 2603, 2793*

Entre

UCANSS

D'une part, et

CFDT

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'intérêt d'accompagner l'accord d'intéressement du régime général en ouvrant la possibilité pour chaque salarié concerné de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières et de bénéficier, ce faisant, des avantages fiscaux dont est assortie cette forme d'épargne collective, les parties signataires conviennent de mettre en place un plan d'épargne interentreprises dans le cadre juridique défini par le code du travail.

Le plan d'épargne interentreprises institué par le présent accord permet de recueillir auprès des salariés des organismes du régime général, les sommes issues de l'intéressement.

À ce titre, il permet la défiscalisation des sommes versées au titre de l'intéressement.

Ce système d'épargne est collectif et facultatif.

Natixis Interépargne est l'organisme gestionnaire du plan, chargé à ce titre par délégation de chaque organisme du régime général de la tenue de registre des comptes administratifs des épargnants.

Le choix de ce gestionnaire est réétudié tous les 5 ans.

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et géographique

Conformément à l'article L. 3333-3 du code du travail, le plan d'épargne interentreprises concerne l'ensemble des organismes du régime général visés à l'article R. 111-1 du code de la sécurité sociale.

Son champ d'application est national.

Chaque organisme du régime général entrant dans le champ d'application ainsi défini est ci après dénommé « l'organisme employeur ».

Article 2

Bénéficiaires du plan

Peut adhérer au plan d'épargne interentreprises tout salarié relevant des conventions collectives nationales de travail du 8 février 1957 du personnel des organismes de sécurité sociale, du 25 juin 1967 des agents de direction et des agents comptables des organismes de sécurité sociale et d'allocations familiales, et du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale, de chaque organisme employeur, comptant au moins 2 mois d'ancienneté au sein du régime général, à la date à laquelle il demande son adhésion au plan.

Les anciens salariés ayant quitté l'organisme employeur à la suite d'un départ à la retraite pourront continuer à effectuer des versements au plan à la condition d'avoir effectué au moins un versement audit plan avant la rupture du contrat de travail qui les liait à leur employeur, et de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs, lors de la cessation de leur contrat de travail.

En dehors de ce cas, aucun versement volontaire ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle l'épargnant aura cessé de faire partie du personnel du régime général.

La demande de l'épargnant est établie sur un formulaire mis à sa disposition par l'organisme employeur.

Article 3

Alimentation du plan

Le plan peut être alimenté par les versements ci-après :

– les versements effectués par l'organisme employeur, à la demande de ses salariés épargnants, de tout ou partie de leurs primes d'intéressement.

Les anciens salariés de l'organisme employeur ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent affecter tout ou partie de leur prime d'intéressement afférente à leur dernière période d'activité lorsque le versement de cette prime intervient après leur départ de l'organisme employeur. Ces sommes sont indisponibles pendant le délai mentionné à l'article 10 ci-après ;

et/ou

– les versements volontaires des épargnants.

Le montant total des versements tels que définis ci-dessus, effectués annuellement par chaque épargnant, ne peut excéder 1/4 de sa rémunération annuelle brute, s'il est salarié, ou de ses pensions annuelles brutes s'il est retraité.

Le plan peut également être alimenté par :

– le transfert de sommes détenues dans le cadre d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises d'un ancien employeur, dont le salarié n'a pas demandé la délivrance lors de la rupture de son contrat de travail. Ce transfert entraîne la clôture du plan précédent ;

et/ou

– le transfert de sommes provenant d'un autre plan d'épargne interentreprises de même durée minimum de placement, ainsi que les transferts des avoirs disponibles provenant d'un plan d'épargne retraite collectif.

Les transferts ne sont pas pris en compte dans le plafond de 25 % de la rémunération prévu à l'article L. 3332-10 du code du travail.

Article 4

Modalités relatives aux versements des épargnants

Le fait d'effectuer un versement dans le plan emporte acceptation du présent accord, ainsi que du règlement de chacun des fonds communs de placement d'entreprise (FCPE), composant le portefeuille.

Les sommes attribuées au titre de l'intéressement et versées dans le plan sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Pour ouvrir droit à l'exonération, les sommes attribuées au titre de l'intéressement doivent être versées dans le plan dans un délai maximum de 15 jours, à compter de la date à laquelle elles ont été perçues.

Article 5

Épargnants ayant quitté le régime général

En cas de départ de l'organisme employeur, l'épargnant au plan reçoit un état récapitulatif de l'ensemble des sommes épargnées ou transférées dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'organisme employeur.

Lorsqu'un épargnant quitte définitivement l'organisme employeur, à l'exception des retraités, et que tous ses droits sont disponibles, ceux-ci doivent être au gré de l'intéressé :

– soit liquidés ;

– soit maintenus dans le plan, l'épargnant continuant alors à recevoir directement les relevés prévus à l'article 12 du présent accord ;

– soit transférés vers le plan d'épargne du nouvel employeur.

En cas de changement d'employeur, l'épargnant peut obtenir le transfert des sommes qu'il détient vers un autre plan dont il bénéficie au sein de la nouvelle entreprise qui l'emploie.

Il doit alors faire la demande auprès de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans et en informer Natixis Interépargne en précisant le nom et l'adresse de son nouvel employeur et de l'organisme chargé de la gestion du ou des nouveaux plans. Ce transfert entraîne la clôture du compte de l'épargnant au titre du présent plan.

Article 6

Aide des organismes employeurs

En application de l'article L. 3333-3 du code du travail, l'aide de l'organisme employeur consiste en la prise en charge :

- des frais de tenue de compte des épargnants et des frais de tenue des conseils de surveillance des FCPE composant le portefeuille ;
- de la commission de souscription sur les sommes versées mentionnée à l'article « Prix d'émission et de rachat » du règlement de chacun des FCPE proposés dans le plan.

Toutefois, les frais de tenue de compte individuels des épargnants qui ont quitté le régime général, y compris de ceux partis en retraite, cessent d'être à la charge de l'organisme employeur à l'expiration d'un délai de 1 an après la date de fin de la relation contractuelle avec l'organisme.

Dès lors que l'organisme employeur en a informé Natixis Interépargne, ces frais incombent aux épargnants concernés et sont perçus par prélèvement sur leurs avoirs.

Article 7

Gestion et comptabilisation des versements

Natixis Asset Management, dont le siège social est 21, quai d'Austerlitz, 75634 Paris Cedex 13, est l'organisme gestionnaire des FCPE.

CACEIS Bank France, dont le siège social est à Paris 13^e, 1-3, place Valhubert, est l'établissement dépositaire des FCPE composant le portefeuille.

Natixis Interépargne, dont le siège social est à Paris 13^e, 30, avenue Pierre-Mendès-France est le teneur du compte conservateur de parts des FCPE.

Article 8

Affectation et gestion des sommes

La totalité des sommes versées dans le plan sont investies, selon le choix individuel de chaque épargnant, en parts ou dix millièmes de part des FCPE suivants labellisés par le comité intersyndical de l'épargne salariale.

- « Impact ISR monétaire » ;
et/ou
- « Impact ISR rendement solidaire » ;
et/ou
- « Impact ISR équilibre » ;
et/ou
- « Impact ISR croissance ».

L'orientation de la gestion et la composition du portefeuille de chacun des FCPE sont précisées à l'article « Orientation de la gestion » de son règlement.

Pendant ou à l'issue de la période d'indisponibilité, l'épargnant peut modifier l'affectation de tout ou partie de ses avoirs entre les FCPE précités.

La modification du choix de placement est effectuée en liquidités et est sans incidence sur la durée d'indisponibilité restant éventuellement à courir.

En application des modalités d'affectation au PEI fixées par l'accord d'intéressement, à défaut de choix exprimé du bénéficiaire sur son choix de placement ou de versement de ses droits, les sommes concernées seront investies en parts du FCPE présentant le profil d'investissement le moins risqué (Impact ISR monétaire).

Article 9

Délai d'emploi des fonds

Le dépositaire s'engage à employer les sommes versées dans un délai maximum de 15 jours à compter de leur versement.

Article 10

Indisponibilité. – Disponibilité anticipée

Les sommes correspondant aux parts et fractions de parts des FCPE acquises pour le compte de l'épargnant sont exigibles ou négociables à l'expiration d'un délai de 5 ans, à compter du 1^{er} juin de l'année d'acquisition de ces parts.

Au-delà de ce délai, l'épargnant peut conserver les sommes et les valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Les droits constitués au profit des épargnants peuvent, sur leur demande, être exceptionnellement liquidés du fait de la survenance de l'un des événements suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou doit être reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité ;
- cessation du contrat de travail ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'épargnant, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'épargnant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Il en sera de même pour tout autre cas fixé ultérieurement par la réglementation.

La demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur.

Toutefois, la demande peut intervenir à tout moment en cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée à l'épargnant par un pacte civil de solidarité, invalidité et surendettement.

La levée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix de l'épargnant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

Lorsque l'épargnant demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs, la plus value constituée par la différence entre le montant de ce rachat et le montant des sommes correspondantes initialement versées dans le plan est soumise à la CSG et à la CRDS au titre des revenus du capital, ainsi qu'au prélèvement social effectué dans le cadre de la réglementation en vigueur à la date de délivrance des avoirs.

En cas de décès de l'épargnant, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses avoirs dans un délai de 6 mois suivant le décès. Au-delà, les plus values constatées lors de la liquidation cessent de bénéficier de l'exonération d'impôt sur le revenu prévu au III de l'article 150-0 A du code général des impôts.

Article 11

Revenus

Les revenus des portefeuilles constitués en application du présent accord sont obligatoirement réemployés dans le plan.

Tous les actes et formalités nécessaires à ce réemploi seront accomplis par le dépositaire qui se chargera notamment de demander à l'administration fiscale le versement des sommes correspondant aux avoirs fiscaux et crédit d'impôt attachés aux revenus réemployés.

Les sommes provenant de cette restitution seront-elles mêmes réemployées.

Article 12

Information des salariés

Lors de la signature de son contrat de travail, le salarié reçoit un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale mis en place chez l'organisme employeur.

Le personnel de chaque organisme employeur est informé du présent accord par voie d'affichage et par une note d'information individuelle.

Toute modification du présent accord fera l'objet d'un avenant, communiqué sans délai à l'ensemble du personnel selon les mêmes modalités.

Une information sur la performance des fonds est accessible à tout salarié sur le site internet de l'UCANSS.

L'établissement chargé pour le compte des organismes employeurs adhérents de la tenue du registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque épargnant retrace les sommes affectées au plan.

Ce registre comporte pour chaque épargnant la ventilation des investissements réalisés, le relevé des actions ou des parts appartenant à chaque épargnant et les délais d'indisponibilité restant à couvrir.

Lors de chaque acquisition faite pour son compte à la suite de versements dans le PEI, l'épargnant recevra un relevé nominatif précisant notamment la date d'acquisition, le nombre de parts et dix millièmes de part acquis et le montant total d'acquisition.

Pour ce faire chaque épargnant s'engage à informer de ses changements d'adresse l'organisme employeur et l'organisme gestionnaire du plan.

S'il ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de la FCPE continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé auprès duquel l'intéressé peut les récla-

mer jusqu'à l'expiration de la prescription prévue au 2° de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale (30 ans, à la date de signature du présent accord). À l'expiration de ce délai de prescription, l'organisme gestionnaire procède à la liquidation des parts non réclamées, le montant ainsi obtenu venant alimenter les ressources de l'assurance vieillesse et de l'assurance veuvage conformément à l'article précité.

Article 13

Conseil de surveillance. – Règlements des FCPE

Les droits et les obligations des épargnants, de la société de gestion et du dépositaire sont fixés par le règlement de chacun des FCPE.

Ce règlement institue un conseil de surveillance, conformément à l'article L. 214-164 du code monétaire et financier. Il est chargé notamment de l'examen de la gestion financière, administrative et comptable du FCPE. Il se réunit au moins une fois par an pour l'examen du rapport annuel de gestion. Il décide des fusions, scissions ou liquidations et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs.

Les membres du conseil de surveillance sont désignés par les signataires de l'accord, pour chacun des fonds communs de placement tels que définis à l'article 8 *supra*, à raison de deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés des organismes du régime général définis à l'article 1^{er} du présent accord, désignés par les organisations syndicales nationales représentatives, et d'un membre représentant l'UCANSS désigné par le comité exécutif de l'UCANSS.

Article 14

Entrée en vigueur et durée du plan

Le présent accord est institué pour une durée indéterminée.

Il entre en application sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le code de la sécurité sociale.

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

Toute modification sera portée à la connaissance du personnel de l'organisme employeur, l'UCANSS s'engageant à en informer sans délai par courrier Natixis Interépargne.

Les modifications de fiscalité ou l'assujettissement aux cotisations de sécurité sociale des sommes apportées ou gérées au sein du plan s'opèrent de plein droit à la date d'application prévue réglementairement sans qu'il y ait obligation de le constater par avenant.

En tout état de cause, la liquidation définitive du plan ne pourra intervenir qu'à l'expiration du délai d'indisponibilité visé dans le présent accord, pour l'ensemble des épargnants.

L'épargne ainsi constituée continuera d'être gérée dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 15

Formalité de dépôt

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le code du travail.

Article 16

Dispositions diverses

Le présent accord est d'application impérative à l'ensemble des organismes du régime général de sécurité sociale.

Fait à Paris, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

Convention collective nationale
IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

AVENANT DU 6 OCTOBRE 2017
PORTANT RÉVISION DU CHAPITRE II À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1751085M
IDCC : 3127

Entre
FESP
FEDESAP

D'une part, et

FS CFDT
CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant fait suite à l'annulation de l'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne par le Conseil d'État en tant qu'il procéderait à l'extension du *b* de la section 3 du chapitre II de la partie 2 et des stipulations du *i*) de la section 2 de ce même chapitre II, en tant qu'elles permettent, en dehors des cas d'urgence dont elles fixent la liste, d'abaisser à 3 jours calendaires le délai minimum de notification des modifications de l'horaire de travail.

Article 1^{er}

Le point *b* de la section 3 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est remplacé comme suit :

« *b*) Organisation du travail à temps partiel

L'organisation du travail d'un salarié à temps partiel doit se faire conformément au droit commun, avec notamment :

- un respect des délais de prévenance prévus pour les entreprises du secteur des services à la personne rappelés au point *i*) de la section 2, sauf pour la réalisation d'interventions urgentes ;
- la possibilité pour l'employeur d'imposer au salarié l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 33 % de la durée contractuelle ;

- la période minimale continue de travail par jour est fixée à une heure. Elle se définit comme une période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement entre les interventions au sein de cette même période, sans qu'intervienne d'interruption non rémunérée ;
- enfin, les entreprises s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux stipulations spécifiques du travail à temps partiel, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. »

Article 2

Après le dernier alinéa du point i) de la section 2 du chapitre II de la partie 2 de la convention collective est ajouté le paragraphe suivant :

« En contrepartie d'un délai de prévenance de modification des horaires inférieur à 7 jours, dans le respect des plages d'indisponibilité devant figurer impérativement au contrat de travail, le salarié a la possibilité de refuser 7 fois par année civile la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement et sans que ces heures ne puissent être déduites d'une quelconque manière.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur au salarié. Cette confirmation devant reprendre la proposition d'horaire d'intervention refusée, le nombre de refus comptabilisé par l'employeur dans l'année civile ainsi que les plages d'indisponibilités contractuelles. »

Article 3

Suivi

Les partenaires sociaux s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les 3 ans et à engager des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, l'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 5

Révision

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle.

Article 6

Dénonciation

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 6 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accords professionnels
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

AVENANT N° 2 DU 21 JUILLET 2017
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2014 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1751080M

Entre

Prism'emploi

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

USI CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de l'accord formation du 26 septembre 2014, les partenaires sociaux de la branche ont intégré les évolutions du congé de formation économique sociale et syndicale issues de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle.

Eu égard aux particularités du statut du salarié intérimaire, les partenaires sociaux de la branche souhaitent adapter les modalités d'application du congé de formation économique sociale et syndicale dans le cadre de l'article L. 2145-12 du code du travail, afin de favoriser sa mise en œuvre par les salariés intérimaires.

En conséquence les parties signataires conviennent des stipulations suivantes :

Article 1^{er}

*Modification de la section 2 du chapitre IV
« Congé de formation économique sociale et syndicale »*

Le texte de la section 2 « Congé de formation économique sociale et syndicale des salariés intérimaires » est modifié comme suit :

Afin de tenir compte des spécificités du travail temporaire, il est créé une portabilité durant laquelle le salarié intérimaire conserve le bénéfice du droit au congé de formation économique sociale et syndicale.

En raison de l'alternance des périodes travaillées et des périodes non travaillées, le droit au congé de formation économique sociale et syndicale s'exerce obligatoirement en dehors d'une mission.

Toutefois, pour les salariés intérimaires titulaires d'un CDI intérimaire et pour ceux qui sont délégués dans le cadre d'un contrat de mission d'au moins 3 mois ; ce droit pourra s'exercer durant la mission.

A. – Exercice du droit au congé durant la période de portabilité

Le salarié intérimaire qui remplit la condition d'ancienneté de 455 heures au sein de la branche au cours des 12 derniers mois consécutifs, a droit sur sa demande, et en dehors d'une mission, à un ou plusieurs congés de formation économique, sociale ou syndicale.

L'ancienneté de 455 heures intègre un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 10 % des heures rémunérées.

Les heures à prendre en compte pour l'appréciation de l'ancienneté sont :

- les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence ;
- les heures assimilées aux heures de travail effectif qui sont limitativement énumérées à l'article 36.1 de l'accord.

B. – Rémunération du congé

Durant le ou les congés de formation économique sociale ou syndicale, le salarié intérimaire est titulaire d'un contrat de mission formation tel que prévu à l'article 1251-57 du code du travail.

Le salarié intérimaire bénéficiaire du ou des congés de formation économique sociale et syndicale perçoit une rémunération déterminée dans les conditions de l'article 15.2 de l'accord et versée par l'employeur selon les modalités fixées à l'article L. 2145-6 du code du travail.

C. – Durée du congé

La durée totale des congés de formation économique sociale et syndicale pris dans l'année est au maximum de :

- 12 jours pour les salariés intérimaires ;
- 18 jours pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales et les animateurs des stages et sessions.

Article 2

Entrée en vigueur. – Durée

Le présent avenant porte révision de l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail, il se substitue de plein droit aux stipulations de cet accord, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Il est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 3

Suivi

Les parties signataires confient à la CPNE le soin de suivre l'application du présent avenant.

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à 2253-3 du code du travail, le présent avenant est un thème auquel il ne peut pas être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent avenant.

Article 4

Dénonciation

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 21 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3061

Conventions collectives nationales
AGENCES DE VOYAGES ET DE TOURISME

IDCC : 1710. – **Personnel des agences de voyages et de tourisme**

IDCC : 412. – **Guides accompagnateurs et accompagnateurs
au service des agences de voyages et de tourisme**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 9 NOVEMBRE 2017
DE L'UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION À LA CCN

NOR : ASET1751089M
IDCC : 412

Bagnolet, le 9 novembre 2017.

UNSA spectacle et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication, déclarée le 30 janvier 2003, a l'honneur de vous faire part de son adhésion à la convention collective nationale de travail des guides accompagnateurs et accompagnateurs au service des agences de voyages et de tourisme du 10 mars 1966 (IDCC n° 412), ainsi qu'à tous ses avenants et accords particuliers.

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

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

Le secrétaire général.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/49

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 70 du 19 janvier 2017 relatif aux articles 56, 57, 57 bis et 58.....	67
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 44 du 19 janvier 2017 relatif aux articles 18.1, 18.2 et 18.3.....	73
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 50 du 23 février 2017	80
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage et productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 1 du 7 décembre 2016.....	107
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage et productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 3 du 12 janvier 2017.....	110
Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 101 du 17 novembre 2016	112
Protection sociale complémentaire (Gard [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 21 septembre 2016.....	114
Protection sociale complémentaire (Gard [salariés non cadres]) : avenant n° 4 du 18 novembre 2016	120

Convention collective
IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX ET CUMA
(Tarn et Haute-Garonne)
(11 décembre 1987)
(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

AVENANT N° 70 DU 19 JANVIER 2017
RELATIF AUX ARTICLES 56, 57, 57 *BIS* ET 58

NOR : AGRS1797217M
IDCC : 8733

Entre

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Haute-Garonne

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Haute-Garonne

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

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC Haute-Garonne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, et avec les dispositions légales concernant les régimes collectifs de prévoyance, les parties de la présente convention collective se sont accordées pour procéder à un aménagement des articles 56, 57, 57 *bis* et 58.

Il s'agit notamment de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garantie de prévoyance à la suite de la censure des clauses de désignation par le conseil constitution-

nel. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective disposent en effet de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de ladite convention.

Article 1^{er}

L'article 56 « Retraite complémentaire » est modifié comme suit :

.....
.....
« Cependant, à compter du 1^{er} janvier 2002, les entreprises nouvelles doivent obligatoirement affilier leur personnel non cadre à la CAMARCA, institution du groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Les conditions d'adhésion, d'assujettissement, d'assiette et de taux de cotisations applicables aux employeurs et aux salariés sont celles fixées par la convention collective de retraite du 24 mars 1971, ses annexes et ses avenants.

Les coopératives d'utilisation de matériel agricole dont le siège est situé dans le département de la Haute-Garonne relèvent du régime institué par la convention collective de retraite et de prévoyance des personnels des professions agricoles de la Haute-Garonne du 25 avril 1968 et doivent adhérer, pour leurs salariés non cadre, auprès de la caisse autonome de retraites complémentaires agricoles (CAMARCA) 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08.

Article 2

L'article 57 « Dispositions communes au régime de prévoyance décès-incapacité-invalidité » est modifié comme suit :

« A. – Bénéficiaires

Les articles 57 *bis* et 58 précisent le contenu du régime de prévoyance applicable à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que la présente convention ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté requise est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté, telle que précisée aux articles 57 *bis* et 58.

B. – Durée. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

C. – Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente convention collective, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent accord, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans la présente convention collective.

D. – Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

E. – Reprise du passif des garanties de prévoyance

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article D ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

F. – 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. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. »

Article 3

L'article 57 *bis* « Garantie décès » est modifié comme suit :

« Tous les salariés non cadres, tel que définis à l'article 57, bénéficient d'une couverture décès assurée dans les conditions suivantes.

A. – Définition des ayants droit

CONJOINT

La personne mariée avec le participant et non séparée de corps.

COCONTRACTANT D'UN PACS

La personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le participant, conformément aux dispositions des articles 515-1 et suivant du code civil.

CONCUBIN

Est considérée comme concubin la personne pouvant justifier d'au moins 2 ans de vie commune avec le salarié et étant libre de tout lien de mariage ou de Pacs. La condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de cette union.

ENFANTS

Par « enfant », il faut entendre :

- les enfants du salarié, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants recueillis par le salarié pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants élevés pendant 9 ans au moins avant leur 16^e anniversaire.

Ces enfants sont considérés comme « enfants à charge » :

- s'ils ont moins de 18 ans, sans condition ;
- s'ils ont moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ;
- s'ils sont reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales quel que soit leur âge, à condition que l'état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

B. – Prestations

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital de base dont le montant est égal à 100 % de son salaire annuel de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Il est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ⁽¹⁾, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital de base prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du cocontractant d'un Pacs non remarié, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge d'un capital d'un montant égal à celui prévu en cas de décès du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata.

C. – Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

D. – Cotisations

La garantie décès est financée intégralement par l'employeur.

Article 4

L'article 58 « Garantie incapacité de travail temporaire et permanente » est modifié comme suit :

« A. – Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée, un accident de travail, de trajet ou une maladie professionnelle, le salarié, tel que défini à l'article 57, justifiant de 21 jours de travail effectif continu ou non dans l'entreprise à la date de son arrêt de travail bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la mutualité sociale agricole.

(1) PTIA : la perte totale et irréversible d'autonomie est nommée aussi IAD (invalidité absolue et définitive), cela correspond à une invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale ou une incapacité permanente professionnelle consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux au moins égal à 66,66 %.

Les 21 jours de travail effectif continus ou non dans l'entreprise sont appréciés sur une période de 6 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :

- du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'arrêt occasionné par un accident du travail, de trajet ou une maladie professionnelle ;
- du 4^e jour d'arrêt en cas d'arrêt occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée ;

de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation mutualité sociale agricole comprise) soit égale à 90 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales et sont versées pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 3 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est égale à 3 ans et inférieure à 8 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est égale à 8 ans et inférieure à 13 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est égale à 13 ans et inférieure à 18 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est égale à 18 ans et inférieure à 23 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est égale à 23 ans et inférieure à 28 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est égale ou supérieure à 28 ans.

À l'expiration de cette première période d'indemnisation, le salarié bénéficie du maintien de 80 % de ce même salaire aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales.

En tout état de cause, le montant de la prestation, cumulée à celle du régime de base de la mutualité sociale agricole, ne doit pas conduire l'intéressé à percevoir plus que son salaire net de période d'activité.

La garantie incapacité temporaire de travail est complétée par une assurance des charges patronales financée par une cotisation uniquement à la charge de l'entreprise. Cette assurance couvre les cotisations sociales dues par les employeurs sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d'incapacité temporaire de travail d'un salarié.

B. – Garantie incapacité permanente de travail

Les salariés, tels que définis à l'article 57, justifiant de 21 jours de travail effectif continus ou non dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail bénéficient, en cas d'invalidité de catégorie 1, 2 ou 3, reconnue par le régime de base de sécurité sociale ou en cas d'attribution d'une rente accident du travail pour une incapacité permanente professionnelle (IPP) au moins égale aux deux tiers, du versement d'une pension d'invalidité complémentaire aux prestations versées par le régime de la mutualité sociale agricole.

Dans tous les cas, son montant (sous déduction de la pension ou de la rente mutualité sociale agricole et de l'éventuelle rémunération d'une activité salariée) est égal à 80 % du salaire brut du salarié.

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

C. – Cotisations

La mensualisation conventionnelle et l'assurance des charges sociales patronales sont financées intégralement par les employeurs.

La garantie incapacité temporaire conventionnelle est financée à 13 % par l'employeur et à 87 % par le salarié.

La garantie incapacité permanente professionnelle est financée intégralement par l'employeur.

La garantie incapacité permanente privée est financée intégralement par le salarié. »

Article 5

L'avenant n° 70 du 19 janvier 2017 prend effet le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 7

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie.

Fait à Albi, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Tarn)
(6 mai 2002)**

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

AVENANT N° 44 DU 19 JANVIER 2017
RELATIF AUX ARTICLES 18.1, 18.2 ET 18.3

NOR : AGRS1797213M

IDCC : 9811

Entre

Fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO Tarn

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT Tarn

Syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT Tarn

Syndicat national des cadres d'entreprises CFE-CGC Tarn

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de la convention collective de travail du 6 mai 2002.

Suite à la signature de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 et aux évolutions législatives relatives à la protection sociale complémentaire, les parties de la présente convention collective ont décidé de supprimer toute référence à l'organisme assureur désigné en matière de garanties de prévoyance suite à la censure des clauses de désignation par le conseil constitutionnel : les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective disposent de la liberté de choix de leur organisme assureur pour couvrir les risques définis au sein de la convention collective.

Article 1^{er}

L'article 18 « Les régimes de prévoyance décès-incapacité-invalidité » de la convention collective de travail du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Article 18

Régimes de prévoyance décès. – Incapacité temporaire de travail. – Invalidité

Bénéficiaires

Les articles 18.1, 18.2 et 18.3 précisent le contenu du régime de prévoyance applicable à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté requise est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté.

Article 2

L'article 18.1 « Dispositions communes aux régimes de prévoyance décès-incapacité-invalidité » de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

« Article 18.1

Dispositions communes aux régimes de prévoyance
décès-incapacité temporaire de travail-invalidité

A. – Durée. – Dénonciation

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales.

B. – Maintien des garanties

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi, le principe est que les prestations de protection sociale complémentaire liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7.1 de la loi Évin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance du présent régime, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité, telle que définie dans le présent régime.

C. – Revalorisation des prestations de prévoyance

À la fin de chaque année civile, la revalorisation des prestations de prévoyance est examinée par l'organisme assureur, lequel fixe, pour chaque exercice, le coefficient servant à la revalorisation des prestations en cours de service.

D. – Reprise du passif

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur par l'employeur, les prestations en cours de service à la date de ce changement continueront à être revalorisées selon les modalités prévues à l'article C ci-avant.

Lors du changement d'organisme assureur, l'employeur devra organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

E. – 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. Les dispositions légales sur la portabilité s'appliquent en vertu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

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.

Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultat.

Article 3

L'article 18.2 « Garantie décès » de la convention collective du 6 mai 2002 est modifié comme suit :

A. – Bénéficiaires

L'ensemble des salariés non cadres, non affiliés à l'AGIRC, tels que définis à l'article 18, bénéficient d'une couverture décès.

B. – Définition des ayants droit

Conjoint :

La personne mariée avec le participant et non séparée de corps.

Cocontractant d'un Pacs :

La personne ayant conclu un pacte civil de solidarité (Pacs) avec le participant, conformément aux dispositions des articles 515-1 et suivant du code civil.

Pour l'ensemble des dispositions du présent article le cocontractant d'un pacte civil de solidarité est assimilé au conjoint.

Concubin :

Est considérée comme concubin la personne pouvant justifier d'au moins 2 ans de vie commune avec le salarié et étant libre de tout lien de mariage ou de Pacs. La condition de durée est considérée comme remplie lorsque au moins un enfant est né de cette union.

Enfants :

Par « enfant », il faut entendre :

- les enfants du salarié (légitimes, adoptés ou reconnus, nés ou à naître) ;
- les enfants recueillis par le salarié pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants élevés pendant 9 ans au moins avant leur 16^e anniversaire.

Ces enfants sont considérés comme « enfants à charge » :

- s'ils ont moins de 18 ans, sans condition ;
- s'ils ont moins de 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ;
- s'ils sont reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales quel que soit leur âge, à condition que l'état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

PRESTATIONS

A. – Capital décès

En cas de décès toutes causes ou accidentel du salarié, il est versé un capital de base dont le montant est égal à 100 % de son salaire annuel de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers conformément à la législation et la réglementation applicable.

Ce capital est majoré de 25 % par enfant à charge. Il est versé à la demande du ou des bénéficiaires.

Par ailleurs, en cas de perte totale et irréversible d'autonomie (PTIA) ⁽¹⁾, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital de base prévu ci-dessus. En tout état de cause, ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié, entraîne le versement au profit des enfants restant à charge d'un capital d'un montant égal à celui prévu en cas de décès du salarié.

Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre fois le montant du plafond de la sécurité sociale (tranche A et B) déclarées soit au cours des 12 mois précédant l'événement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul de ses prestations.

Lorsque la période de référence des 12 derniers mois précédant l'événement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata.

B. – Rente éducation

En cas de décès du salarié justifiant de 12 mois continus ou non d'affiliation à la garantie décès, chaque enfant à sa charge au moment du décès, perçoit une rente annuelle d'éducation en pourcentage du plafond annuel de la sécurité sociale égale à :

- 3 % s'il a moins de 11 ans ;
- 4,5 % s'il a au moins 11 ans et moins de 18 ans ;
- 6 % s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans.

Pour les orphelins de plus de 18 ans, le droit à la rente est soumis à la justification de la poursuite de la scolarité.

(1) PTIA définition prévue à l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 : la perte totale et irréversible d'autonomie est nommée aussi IAD (Invalidité absolue et définitive), cela correspond à une invalidité de 3^e catégorie de la sécurité sociale ou une incapacité permanente professionnelle consécutive à un AT/MP au taux de 66,66 %.

C. – Indemnité frais d'obsèques

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

Risques exclus

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère ;
- du fait volontaire du bénéficiaire, le suicide étant toutefois couvert.

COTISATIONS

Assiette de calcul des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural de la pêche maritime, dans la limite de 4 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranche A et B).

La garantie décès est financée :

- à hauteur de 48 % par l'employeur ;
- à hauteur 52 % par le salarié.

Article 4

L'article 18.3 « Les garanties maintien de salaire, incapacité de travail et invalidité » est modifié comme suit :

« Article 18.3

Garanties maintien de salaire, incapacité temporaire de travail et invalidité

En cas d'arrêt de travail pour cause de maladie ou accident de la vie privée, maladie professionnelle ou accident du travail, tout salarié non cadre, non affilié à l'AGIRC tel que défini à l'article 18, à temps complet ou à temps partiel, des exploitations ou entreprises visées au chapitre I^{er} « Champ d'application » de la présente convention, qui justifie de 1 mois de présence continue ou non dans l'entreprise, bénéficie de prestations complémentaires en espèces qui s'ajoutent aux prestations en espèces légales versées par la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime de sécurité sociale).

Le mois de présence continu ou non dans l'entreprise est apprécié sur une période de 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Le salarié devra justifier médicalement de son arrêt de travail dans les 48 heures et être pris en charge par la mutualité sociale agricole (ou tout autre régime obligatoire de sécurité sociale).

PRESTATIONS

A. – Maintien de salaire

Le montant de cette indemnisation complémentaire est destiné à porter l'indemnisation globale du salaire au niveau de :

- 90 % de la rémunération correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou la partie d'établissement pendant 30 jours à compter du 1^{er} jour d'arrêt en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle et du 8^e jour en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Ce temps d'indemnisation à 90 % est augmenté de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté supplémentaire dans le champ d'application de la convention collective, au-delà de la troisième année, dans la limite maximum de 90 jours.

Pour le calcul des indemnités ci-dessus dues au titre d'une période d'indemnisation, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées sur la base de ce taux au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation à 90 % n'excède pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

B. – Complément de salaire (Incapacité temporaire de travail)

Le montant de cette indemnisation complémentaire est destiné à porter l'indemnisation globale du salaire au niveau de :

- 80 % du salaire retenu pour le calcul des indemnités journalières légales à compter de l'expiration de la période d'indemnisation au taux de 90 % et aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières dans la limite maximum de 1 095 jours d'arrêt.

Les indemnités légales servies par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme de sécurité sociale qui seraient réduites du fait de l'hospitalisation ou de l'application d'une franchise par l'organisme liquidateur pour non-respect de son règlement intérieur sont réputées servies intégralement.

Les niveaux d'indemnisation prévus ci-dessus ne peuvent être supérieurs au salaire net d'activité qu'aurait perçu le salarié.

C. – Invalidité/Incapacité permanente de travail

En cas d'incapacité permanente, dès l'attribution d'une pension d'invalidité de catégorie 2 ou 3 ou d'une rente accident du travail pour une incapacité des 2/3 au moins, est versée une pension mensuelle d'invalidité complémentaire égale à 30 % de 1/12 des salaires bruts des quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail.

Cotisations

La garantie maintien de salaire :

Celle-ci est à la charge exclusive de l'employeur et directement gérée par ce dernier :

- la garantie complément de salaire est financée intégralement par les salariés.

La garantie incapacité permanente est financée :

- pour l'origine privée (invalidité catégorie 2 et 3) : intégralement par le salarié ;
- pour l'origine professionnelle (rente accident du travail avec IPP > 2/3) : intégralement par l'employeur ».

Article 5

L'avenant n° 44 du 19 janvier 2017, qui prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 7

Le présent avenant sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie.

Fait à Albi, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

AVENANT N° 50 DU 23 FÉVRIER 2017

NOR : *AGRS1797218M*

IDCC : 9131

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du département des Bouches-du-Rhône

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FO

Fédération CFTC-Agri

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC.

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux introduisent un chapitre X à la présente convention intitulé « Dispositions spécifiques aux TAM et aux cadres ». Ces dispositions se substituent au sens de l'article L. 2261-10 du code du travail à la convention départementale de travail des cadres d'exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône du 17 décembre 1980 et de la fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles dénoncée par acte séparé le 1^{er} juin 2015 qui a cessé de produire ses effets.

Les partenaires sociaux refondent le chapitre IV et procèdent à des mises à jour en conformité avec les nouvelles législations.

Article 1^{er}

Le chapitre I^{er} « Dispositions relatives à l'application de la convention collective » est modifié de la manière suivante :

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

Le deuxième alinéa est ainsi modifié après les mots chapitre IV, les mots « et au chapitre X » sont rajoutés.

Un troisième alinéa est rajouté : « Par voie de conséquence la convention collective du travail du 12 février 1986 du personnel d'exécution des exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône devient la « convention collective du travail du personnel d'exécution, des techniciens, des agents de maîtrise et des cadres des exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône. »

Le troisième alinéa devient le quatrième alinéa.

Le reste sans changement.

Article 1.2

(Non modifié)

Article 1.3

(Non modifié)

Article 1.4

Révision

À la suite de l'alinéa unique, il est rajouté un deuxième alinéa :

« Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, sont habilitées à engager la procédure de révision :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes représentatives dans le champ d'application de l'accord étendu.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu, sont habilitées à engager la procédure de révision :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche, représentatives dans le champ d'application de l'accord étendu. »

Article 1.5

Dénonciation

Il faut rajouter après les mots – organisations d'employeurs ou de salariés représentatives – les mots « signataires de la présente convention », après le mot – peuvent – il faut rajouter le mot « la ». Après « dénoncer » il faut supprimer les mots « de la présente convention ». À la fin de cet alinéa, il faut insérer la phrase « La négociation peut donner lieu à accord y compris avant l'expiration du délai de préavis ».

Le reste est inchangé.

À l'alinéa 1, la dernière phrase est ainsi modifiée : « la commission paritaire ou la commission paritaire mixte se réunit dans un délai de 3 mois ».

Article 1.6

Négociations, participation et indemnisation

Au troisième alinéa il faut insérer à la fin de la phrase « ainsi que les mesures permettant de l'atteindre ».

Il faut également rajouter après ce même alinéa trois alinéas comme suit :

« La négociation sur les salaires est l'occasion, pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

- l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
- les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
- l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Tous les 3 ans, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se réunissent pour négocier sur :

- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et la prise en compte de la pénibilité du travail. La négociation peut également porter sur le contrat de génération ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Cette négociation porte notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis de l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par des salariés âgés de plus de 55 ans.

Tous les 5 ans, les organisations syndicales représentatives des salariés et des employeurs se réunissent :

- pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est constaté, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels font de sa réduction une priorité ;
- pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière. »

Le reste est inchangé.

Article 1.7

(Non modifié)

Article 1.8

Commission paritaire de conciliation

À la fin du deuxième alinéa, il faut rajouter ce qui suit : « Elle sera présidée alternativement par un employeur et par un salarié, et pour la première fois il sera procédé à un tirage au sort pour déterminer qui présidera. En cas de vote et de partage de voix, la voix du président n'est pas prépondérante.

Lorsqu'un avis est émis par la commission, il doit avoir été validé à la majorité des voix, la partie employeurs et la partie salariés disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante sera appliquée : chaque partie dispose au total d'un nombre de voix calculé ainsi :

(Nombre de présents/représentés de la partie employeurs) × (nombre de présents/représentés de la partie salariés)

Nombre total de présents/représentés de sa partie

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. $4 \times 6 = 24$ voix. Les employeurs disposent chacun de $24/4 = 6$ voix et les salariés disposent chacun de $24/6 = 4$ voix. »

Le reste sans changement.

Article 1.9

(Non modifié)

Article 2

Le chapitre II « Droits individuels et collectifs. – Représentation du personnel » est modifié de la manière suivante :

Article 2.1

Liberté d'expression, liberté syndicale

« Les employeurs reconnaissent le droit pour tous les salariés d'adhérer librement à un syndicat. Pour tout salarié qui souhaite bénéficier d'un congé de formation économique et sociale ou de formation syndicale, il sera fait application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail. Le nombre de jours de congés de formation est régi par les articles L. 2145-7 et suivants du code du travail. »

Article 2.2

Principe de non-discrimination

Dans le premier alinéa, il faut rajouter après les mots – de ses caractéristiques génétiques –, les mots « de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, », la fin de la phrase est inchangée, et le reste sans changement.

Article 2.3

(Non modifié)

Article 2.4

(Non modifié)

Article 2.5

(Non modifié)

Article 2.6

Représentants de section syndicale

La rédaction de l'article devient la suivante :

« Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement ».

Article 2.7

Délégués du personnel

Les trois alinéas restent sans changement. Il est rajouté un quatrième et cinquième alinéa dont la rédaction est la suivante :

« Au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Se référer aux dispositions de l'article L. 2141-5 du code du travail. »

Sur les garanties en matière d'évolution salariale, se référer à l'article L. 2141-5-1 du code du travail. »

Article 2.8

(Non modifié)

Article 2.9

(Non modifié)

Article 3

Le chapitre III « Dispositions relatives à l'embauche » est modifié de la manière suivante :

Article 3.1

(Non modifié)

Article 3.2

(Non modifié)

Article 3.3

Contrat de travail à durée indéterminée

Un cinquième et un sixième alinéa sont rajoutés comme suit :

« L'accord national sur la durée du travail du 23 décembre 1981 modifié prévoit des dispositions relatives aux contrats de travail à temps partiel et aux contrats intermittents. Les emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées qui justifient le recours au contrat intermittent sont les emplois comportant les travaux et fonctions de :

- l'éclaircissage, l'effeuillage, l'ébourgeonnage ;
- l'installation de filets anti-insectes, de filets anti-grêle, de filets brise-vent ;
- la récolte ;
- le calibrage, le triage, le nettoyage, l'emballage, le conditionnement, le stockage, la maintenance ;
- l'expédition, la mise en marché, l'agrèage, le contrôle qualité, la normalisation, la commercialisation ;
- la taille, le prétaillage, l'épamprage ;

- le greffage, le sur greffage, le bouturage ;
- l'épandage, le broyage, le fauchage, le désherbage, la préparation de produits phytopharmaceutiques, l'application de produits phytopharmaceutiques ;
- la préparation des sols et la mise en place des cultures saisonnières et notamment la fertilisation, la pose d'arceaux et de films plastiques, les fumures, le tracé de plantations, la répartition des piquets, le piquetage, le binage ;
- les semis, la plantation, le repotage ;
- l'arrosage, le curage des fossés, le faucardage ;
- le montage des serres, le bâchage, le débâchage, le démontage des serres, le blanchiment des serres, le déblanchiment des serres, le débarrasage des serres après culture, la désinfection des serres après culture ;
- le décuage ;
- le relevage, le palissage, le liage, le rognage, le tuteurage, l'écimage ;
- l'agnelage, la tonte, la traite ;
- la transhumance et l'estive ;
- la castration, l'hybridation, la pollinisation.

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée, obligatoirement rédigé par écrit. Il doit mentionner la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. »

Article 3.4

Une modification orthographique : au deuxième alinéa rajout du « e » au mot « déterminée ».

Article 3.5

Modification de l'intitulé : après « la période d'essai : objet, durée, rupture. Période probatoire en cas de changement d'emploi » rajouter : « du personnel d'exécution »

- dans le paragraphe « durées » alinéa 2, deuxième tiret suppression des termes « égale ou » ;
- dans le paragraphe rupture de la période d'essai après les termes « dispositions légales » ajout « et en particulier l'article L. 1221-26 du code du travail ».

Article 3.6

Conditions d'emploi des travailleurs handicapés

Au premier alinéa et après les mots – 1° à –, il faut remplacer 4° par « 5° » et après article L. 5212-13, il faut insérer « du code du travail », le reste sans changement.

Au deuxième alinéa après les mots – l'article L. 5213-10 – il faut insérer « du code du travail », le reste sans changement.

Article 4

Le titre du chapitre IV est modifié comme suit :

Chapitre IV – : après « Classification des emplois » rajouter : « du personnel d'exécution »

Le chapitre IV – Classification des emplois – est entièrement modifié et les grilles de classification des exploitations agricoles, et ses annexes (arboriculture, maraichage, viticulture, grandes cultures, cultures fourragères, industrielles, semences, emplois administratifs, élevage ovins) sont supprimées et remplacées par ce qui suit :

« Article 4.1

Principes de classification

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification.

Les niveaux de classification sont élaborés en fonction de critères :

- d'activité (travaux à accomplir plus ou moins complexes, compétences) ;
- d'autonomie (niveau de contrôle et de prescription du travail) ;
- de responsabilité (degré d'initiative et impact de celui-ci sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes, l'environnement).

La référence aux référentiels et aux diplômes sert seulement à déterminer le niveau de connaissance requis pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

La description d'un niveau s'attache exclusivement à décrire ce qui le différencie du niveau précédent.

Article 4.2

Transposition vers les nouvelles grilles de classification et avantages acquis

Le classement des salariés dans les nouvelles grilles de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification de la définition de l'emploi ou de sa dénomination ou la modification du coefficient y afférent ne peuvent être en aucun cas considérées comme une perte d'avantages acquis.

En cas de difficulté pour la transposition vers les nouvelles grilles de classification, le problème pourra être soumis à la commission de conciliation instituée à l'article 1.8 de la présente convention.

Le raccordement entre les anciennes grilles de classification et la nouvelle grille de classification est annexé à la présente convention.

Article 4.3

Délai de mise en application

Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente classification, pour mettre en conformité les classifications des salariés avec les nouvelles grilles.

(Voir tableau page suivantes.)

4. Grille de classification des ouvriers et employés

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N1 – E1	Emploi comportant des travaux d'exécution : – simples – reproductibles après simple démonstration – sans connaissance préalable L'utilisation de petit matériel manuel peut intervenir.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	Travaux réalisés sans avoir à faire preuve d'initiative.
N1 – E2	Emploi comportant des travaux sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées de manière simple.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	L'emploi nécessite un minimum d'initiative. Celles que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.
N2 – E1	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance fréquente. Le salarié a la capacité dans l'exécution de son travail à déceler les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent.	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.
N2 – E2	En plus de la définition ci-dessus, le salarié peut participer à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.	Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.	
N3 – E1	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer. Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.	Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions régulières qui lui sont données. Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution. L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail par écrit.	Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain. À partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.
N3 – E2	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon avec une plus large étendue de champ d'action	L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.	Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N4 – E1	Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant : – la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils – la connaissance approfondie des végétaux, et/ou animaux et des produits	Le travail est réalisé à partir d'instructions régulières et générales.	
N4 – E2	Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.	La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie.	Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille

Article 5

Le chapitre V « Durée et aménagement du temps de travail, repos et congés » est modifié comme suit :

Article 5.1

Durée du travail

(Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013)

Après les mots code rural, il faut rajouter « et de la pêche maritime », le reste est sans changement.
Correction orthographique du terme « passés » au deuxième tiret du deuxième alinéa.

Article 5.2

(Non modifié)

Article 5.3

(Non modifié)

Article 5.4

Récupération pour intempéries et autres causes

Le premier alinéa est modifié comme suit :

En application des articles L. 713-4 et R. 713-4 du code rural « et de la pêche maritime » et de l'accord national du 23 décembre 1981 « sur la durée du travail dans les entreprises et exploitations agricoles modifié », les heures perdues suite à une interruption collective de travail peuvent être récupérées.

Le deuxième alinéa est sans changement.

Au troisième alinéa, Il faut rajouter après les mots – article L. 713-4 du code rural les mots « et de la pêche maritime », le reste étant sans changement.

Article 5.5

Contrôle de la durée du travail

Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013

Les mots « code rural » sont suivis des mots « et de la pêche maritime », le reste est sans changement.

Article 5.6

Absences

(Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013)

Le deuxième alinéa est ainsi rédigé : La reprise du travail peut faire l'objet d'une visite médicale obligatoire de reprise, conformément aux articles « R. 717-17 » et suivants du code rural « et de la pêche maritime. »

Le reste sans changement.

Article 5.7

(Non modifié)

Article 5.8

(Non modifié)

Article 5.9

(Non modifié)

Article 5.10

Congés pour événements familiaux

Le premier alinéa est modifié comme suit :

Tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence de :

- 4 jours pour son mariage, ou le cas échéant son remariage ;
- 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire de Pacs ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du père ou de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, non cumulable avec le congé maternité et indépendant des congés annuels, mais cumulable avec le congé paternité et le congé d'adoption.

Les deuxième, troisième, quatrième alinéas sont sans changement. Dans le cinquième alinéa, l'article L. 3142-16 devient « L. 3142-6 ».

Rédaction du cinquième alinéa comme suit :

« Pour les congés de solidarité familiale, se référer aux dispositions des articles L. 3142-6 et suivants du code du travail »

Rédaction du sixième alinéa comme suit :

« Pour les congés du proche aidant, se référer aux dispositions des articles L. 3142-16 et suivants du code du travail ».

Article 5.11

Autres absences autorisées

Il est rajouté dans le titre intitulé congé pour acquisition de nationalité (L. 3142-116 « du code du travail »). Le reste est sans changement.

Suppression du troisième alinéa.

Article 6

Le chapitre VI « La rémunération » est modifié comme suit :

Article 6.1

(Non modifié)

Article 6.2

Détermination des montants horaires des salaires

Modifié par avenant n° 48 du 14 mars 2014.

Dans cet article le mot coefficient est remplacé par « niveau et échelon », le reste est sans changement.

Article 6.3

(Non modifié)

Article 6.4

(Non modifié)

Article 6.5

Ajout dans le titre « et de la pêche maritime »

Article 6.6

Il s'intitule désormais « Rémunération forfaitaire en heures »

Les mots « aux dispositions des articles 7.3, 7.4 et 8.4 de » sont rajoutés et précèdent « l'accord national du 23 décembre 1981 modifié ».

Article 6.7

(Non modifié)

Article 6.8

Rémunération du travail de nuit

L'article 6.8 est recodifié et rédigé de la manière suivante :

Les parties signataires reconnaissent que le travail de nuit habituel peut être nécessaire pour certains emplois du secteur du fait des contraintes économiques et du caractère périssable des productions agricoles.

« 6.8.1. Le travail de nuit habituel. Les heures de travail habituelles effectuées entre 21 heures et 6 heures du matin sont majorées de 20 %. Un temps de repos suit ces heures de travail conformément à la réglementation en vigueur sur le repos quotidien. Les travailleurs de nuit bénéficient en outre de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont employés sous forme de repos compensateur de 5 % par heure de travail effectuées, soit 3 minutes, conformément aux dispositions des articles L. 3122-39 et suivants du code du travail. Ce repos compensateur sera pris dans les 6 mois qui suivent l'acquisition du repos ou en fin de contrat (pour les contrats à durée déterminée inférieurs ou égaux à 6 mois) aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance. Dans les 5 jours qui suivent la réception de la demande l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de 2 mois.

Obligations familiales et sociales

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. Si pour des raisons organisationnelles ou réglementaires, le salarié ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles, cette pause sera assimilée à du temps de travail effectif.

Conditions de travail des travailleurs de nuit

L'entreprise devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ou vice versa ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée qui ne peut excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Par ailleurs, chaque employeur s'efforcera, par tous moyens, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit et leur sécurité. Le document unique de l'évaluation des risques devra recenser les risques particuliers du travail de nuit et mettre en place des mesures de prévention adéquates.

Égalité hommes/femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

6.8.2. Le travail de nuit exceptionnel. Si le travail de nuit est effectué exceptionnellement (par exemple : agnelage, commande exceptionnelle, surveillance de l'arrosage, lutte antigel...), les heures de travail de nuit effectuées sont majorées ainsi :

- la semaine ne comporte pas d'heures supplémentaires, majoration de 100 % ;
- la semaine comporte des heures supplémentaires, majoration de 75 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

Il est rappelé que les durées maximales de travail et le repos quotidien doivent être respectés. »

Article 6.9

Rémunération des salariés changeant temporairement d'emploi

Le mot « ouvriers » est remplacé par le mot « salariés ». Le reste est inchangé.

Article 6.10

Rémunération en cas de maladie ou d'accident (dite « garantie de ressources »)

Les 6 premiers alinéas restent inchangés.

Les références à l'organisme gestionnaire et assureur, le remboursement, et le réexamen du choix de l'organisme assureur sont supprimés. Donc suppression des alinéas 7, 8 et 9.

Article 6.11

(Non modifié)

Article 6.12

(Non modifié)

Article 6.13

*Avantages en nature
(Modifié par avenant n° 45 du 18 mars 2013)*

L'article reste inchangé sauf le tableau d'équivalence des avantages en nature notamment le logement qui devient :

	CHAMBRE INDIVIDUELLE	LOGEMENT FAMILIAL ⁽¹⁾	LOGEMENT COLLECTIF
Logement	6 heures de salaire horaire brut N1E1	5 heures de salaire horaire brut N1E1 par pièce	4 heures de salaire horaire brut N1E1 par personne
Électricité	4 heures de salaire horaire brut N1E1	2 heures de salaire horaire brut N1E1 par pièce	3 heures de salaire horaire brut N1E1 par personne
Chauffage ⁽²⁾	7 heures de salaire horaire brut N1E1	5 heures de salaire horaire brut N1E1 par pièce	5 heures de salaire horaire brut N1E1 par personne

(1) L'évaluation par pièce concerne les pièces destinées au séjour et au sommeil, à l'exclusion des pièces de service.
(2) Le chauffage est pris en compte par mois de chauffage effectif.

Article 6.14

(Non modifié)

Article 6.15

(Non modifié)

Article 6.16

(Non modifié)

Article 7

Le chapitre VII « Hygiène, sécurité et conditions de travail » est modifié comme suit :

Article 7.1

*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions
de travail (CHSCT) et CPHSCT*

Le premier alinéa est inchangé. Il est inséré après les mots – code rural – « et de la pêche maritime ».

Le reste est inchangé.

Article 7.2

Modification de l'intitulé de l'article par la suppression du terme « (nouveau) ».

Article 7.3

(Non modifié)

Article 7.4

(Non modifié)

Article 7.5

(Non modifié)

Article 7.6

(Non modifié)

Article 7.7

Médecine du travail

Le premier alinéa est inchangé. Au second alinéa il faut insérer après les mots – tout salarié bénéficiaire – les mots « selon les cas d’une visite d’information et de prévention ou ». Les mots – examens médicaux – sont précédés par les mots « visites ou ». Le mot – examen – est également précédé par les mots « visites ou ».

Article 8

Le chapitre VIII – Formation, retraite complémentaire et prévoyance – est modifié comme suit :

Article 8.1

(Non modifié)

Article 8.2

Retraite complémentaire

Au 1^{er} alinéa supprimer après « salarié » la fin de l’alinéa. Rajouter « à une caisse de retraite complémentaire ».

Supprimer les deux tirets qui suivent.

Dernier alinéa il faut supprimer « le taux est fixé par l’ARRCO ».

Article 8.3

Prévoyance complémentaire et assurance complémentaire frais de santé

La rédaction de cet article devient la suivante :

« Les salariés non cadres bénéficient des dispositions de l’accord départemental du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire frais de santé et un régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres des Bouches-du-Rhône, conformément et dans les conditions prévues par cet accord.

L’accord départemental du 4 décembre 2015 est un accord autonome et est joint pour information à la présente convention (annexe I). »

Article 9

Le chapitre IX « Rupture du contrat de travail » est modifié comme suit :

Article 9.1

(Non modifié)

Article 9.2

(Non modifié)

Article 9.3

Indemnités de départ à la retraite

Il faut insérer après les mots – articles L. 1234-9 – les mots « et suivants du code du travail ».

Il est ajouté un alinéa en fin d’article : « se référer aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail ».

Article 10

Il est créé un chapitre X et ses articles concernant les salariés TAM et cadres.

« CHAPITRE X

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX TAM ET AUX CADRES

Article 10.1

Application

Les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ainsi que les cadres bénéficient de plein droit des dispositions de la présente convention collective, à l'exception des articles 3.5 (période d'essai), 4.4 (classification des emplois des ouvriers et employés), 6.7 (prime d'ancienneté), 6.10 (rémunération en cas de maladie ou d'accident), 8.2 (retraite complémentaire), 8.3 (prévoyance complémentaire), 8.4 (assurance complémentaire frais de santé), 9.1 (préavis de rupture), 9.2 (indemnité de licenciement).

Durée du travail : les dispositions de l'article 5.3 de la présente convention relatives aux repos compensateurs sont applicables aux TAM et cadres.

Article 10.2

Période d'essai : objet, durées, rupture

Objet

La période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience. Elle permet au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. La période d'essai n'est pas obligatoire. Elle doit être expressément prévue dans le contrat de travail, sans quoi elle ne s'applique pas.

Durées

Pour les contrats de travail à durée indéterminée, la durée de la période d'essai ne peut excéder :

- 3 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des TAM ;
- 4 mois, renouvelable une fois, pour les salariés relevant de la grille de classification des cadres.

La possibilité du renouvellement devra être expressément mentionnée dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai sera notifié par écrit à l'autre partie, avec un délai de prévenance de 15 jours. Le renouvellement de la période d'essai doit être accepté par le salarié.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, les règles de conclusion et de détermination de la période d'essai sont fixées par l'article L. 1242-10 du code du travail en fonction de la durée du contrat de travail. La durée maximale de la période d'essai est de :

- 1 jour par semaine de contrat de travail, limitée à 2 semaines si la durée du contrat de travail est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque la durée du contrat de travail est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat de travail est à terme imprécis, la durée de la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

Une période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires et non en jours travaillés ; si elle est exprimée en semaines ou en mois, il s'agira de semaines civiles ou de mois calendaires.

Les absences du salarié, conformément aux dispositions légales, ont pour effet de suspendre la période d'essai qui sera donc prolongée d'une durée équivalente.

Rupture de la période d'essai. Conformément aux dispositions légales, pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat de travail en respectant un délai de prévenance, qui est fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et fixé comme suit.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la présence du salarié dans l'entreprise est de 8 jours à 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence du salarié dans l'entreprise ;
- 1 mois après 3 mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié est à l'initiative de la rupture : il devra respecter un délai de prévenance de 24 heures, si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours, et de 48 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est d'au moins 8 jours.

Il est précisé que la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Les délais de prévenance s'appliquent aux contrats de travail à durée indéterminée et aux contrats de travail à durée déterminée.

Lors de la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ou de renouvellement de contrat à durée déterminée sur le même poste, le nouveau contrat de travail ne prévoit pas de période d'essai.

Embauche à l'issue d'un stage : conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, si le stagiaire est embauché dans l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la fin de son stage, la durée de celui-ci doit être déduite de sa période d'essai, dès lors que le stage a été réalisé lors de la dernière année d'étude et intégré à un cursus pédagogique. La prise en compte de ce stage ne peut avoir pour effet de réduire la durée de l'essai de plus de la moitié. Néanmoins, si l'embauche est réalisée dans un emploi en correspondance avec les activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

Par ailleurs, la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 10.3

Classification des emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Niveau 1 : ces emplois correspondent aux connaissances du référentiel technique des diplômes agricoles de niveau III.

(Voir tableaux page suivantes.)

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (Objet du travail. – Organisation. – Compétences)	AUTONOMIE (Contrôle. – Prescription)	RESPONSABILITÉ (Initiative. – Impacts)
N1 – E1	<p>Technicien Il assure l'organisation et l'exécution des missions et travaux qui lui sont confiés et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse.</p> <p>Il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que : relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.</p>	Le salarié travaille à partir de directives et en fonction des résultats attendus.	Il utilise de manière optimale les moyens mis à sa disposition.
N1 – E2	<p>Technicien Il maîtrise tous les aspects des missions et travaux qui lui sont confiés.</p> <p>Agent de maîtrise Outre les missions et travaux qu'il assure, compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, l'agent de maîtrise organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre. Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p>	<p>Son expérience professionnelle lui permet une complète autonomie.</p> <p>Il relate les instructions émanant de la direction. Il veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles, ainsi que les éléments positifs constatés.</p>	Il anticipe les résultats et réagit de façon appropriée.

Niveau II : ces emplois correspondent aux connaissances du référentiel technique des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II.

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N2	<p>Technicien</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des missions et des travaux qui lui confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.</p>	<p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation, et sur lesquelles il est consulté.</p>	<p>Ses compétences techniques et son expérience professionnelle lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue, avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p>
N2	<p>Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués au niveau précédent, le salarié procède aux modifications nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre, afin d'assurer la poursuite des travaux dans le cadre des exigences et délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle des salariés qu'il encadre.</p>		

Le classement des salariés dans la grille de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont ils bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 10.4

Classification des emplois de cadres

NIVEAU/ÉCHELON	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N1 – E1	Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il exécute les travaux en temps opportun.	Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.	Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise.
N1 – E2	En outre des activités définies ci-dessus, le salarié définit les indicateurs et tableaux de bords, puis les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise Il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire ses missions. Il peut être en relation avec l'environnement social et médiatique de l'entreprise.		
N2	Il assure la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration. Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.	Il détermine les orientations de l'entreprise et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés.	Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Pour les salariés embauchés en qualité de cadre dirigeant, qualité qui doit être inscrite dans le contrat de travail et acceptée par le salarié, l'employeur se conformera à l'article L. 3111-2 du code du travail.

Le classement des salariés dans la grille de classification ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont ils bénéficiaient au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 10.5

Clause de sécurisation

Les salariés qui bénéficiaient de l'article 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, et qui lors du passage à la nouvelle classification sont classés dans une position inférieure au niveau et à l'échelon retenus comme nouveau seuil d'accès, sont maintenus au régime AGIRC au titre de la clause de sauvegarde.

Article 10.6

Rémunération

La grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. La grille des salaires à jour figure en annexe de la présente convention collective.

Article 10.7

Rémunération forfaitaire en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible sous certaines conditions.

La convention de forfait jours est applicable uniquement aux salariés autonomes et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

L'accord du salarié est requis, son refus de la convention de forfait jours ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année, ou étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat de travail, qui doit rappeler le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépasser le nombre de jours travaillés fixé dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 218^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le cadre doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 218 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 218 (de 219 à 225 jours).

Afin d'ouvrir également aux salariés soumis au forfait jours la possibilité de travailler à temps non complet, le nombre de jours travaillés de ces salariés pourra, à leur demande, et sous réserve de l'accord de leur hiérarchie, être inférieur au forfait annuel de référence de 218 jours. En cas d'accord, une convention de forfait sera établie prévoyant notamment la répartition sur l'année des jours de non-travail et la rémunération annuelle brute qui sera égale au produit de la rémunération annuelle

brute correspondant au forfait annuel de référence par le rapport entre le nombre de jours de leur forfait réduit et le nombre de jours du forfait annuel de référence.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, celui-ci organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et, la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise ou l'exploitation aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment de 1 mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur qui doit garantir le respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire.

L'employeur veille au respect des conditions de sécurité du salarié.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et les dates des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce suivi particulier peut être constitué par un système auto déclaratif du salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié soumis au forfait jours et son supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération, l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés ainsi que l'articulation entre sa vie personnelle et professionnelle et sa rémunération.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur leur charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale. Cet entretien aura pour but de déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

L'employeur définit et communique aux salariés concernés les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération annuelle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.3 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales), soit : $((1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25\%)) \times 1,13$.

Pour les entreprises soumises à une durée maximale annuelle de 2007 heures, la rémunération minimale est calculée comme suit : $((1\,600 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (349 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 25\%)) + (51 \text{ heures} \times (\text{taux horaire} + 50\%)) \times 1,13$.

Le paiement des jours de congés payés et jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié est inclus dans cette rémunération.

Pour la convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail, il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (art. 11.3).

Article 10.8

Prime d'ancienneté

Les salariés TAM et cadres bénéficient d'une prime mensuelle égale à :

- 3 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 3 ans d'ancienneté sur l'exploitation ;
- 5 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 5 ans d'ancienneté sur l'exploitation ;
- 8 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 8 ans d'ancienneté sur l'exploitation ;
- 10 % du salaire de base de la catégorie, à partir de 10 ans d'ancienneté sur l'exploitation.

Cette prime d'ancienneté est calculée à partir du 1^{er} jour de l'entrée des cadres dans l'entreprise.

Article 10.9

Prime de responsabilité

Pour tenir compte des responsabilités des TAM et cadres contribuant aux résultats de l'entreprise, une prime annuelle est versée. Elle ne peut être inférieure à 1 mois du dernier salaire de base pour les TAM, 2 mois du dernier salaire de base pour les cadres.

Le versement devra être effectué dans le mois qui suit l'arrêté des comptes de l'exercice précédent.

Article 10.10

Protection sociale

Les salariés relevant des classifications TAM et cadres bénéficient des dispositions de la convention collective de prévoyance des ingénieurs agricoles et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 modifiée concernant :

- la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire) ;
- des garanties de prévoyance (décès, invalidité) ;
- la retraite complémentaire ;
- la retraite supplémentaire ;
- une assurance complémentaire santé.

Le régime de retraite supplémentaire est amélioré en renforçant le taux d'épargne mensuel, par une cotisation de 2 % du salaire brut, répartie à 50 % à charge du salarié et 50 % à charge de l'employeur.

Pour l'ensemble de ces salariés, tout employeur compris dans le champ d'application de la présente convention est tenu d'adhérer à la CPCEA, groupe AGRICA, 21, rue de la Bienfaisance, 75382 Paris Cedex 08 ou à l'organisme assureur.

La cotisation du salarié est retenue par l'employeur au moment de chaque paie et reversée à l'organisme assureur.

Article 10.11

Préavis de rupture du contrat de travail à durée indéterminée

La démission fait l'objet d'un écrit remis ou adressé en lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur et n'a pas à être motivée.

Pour tout salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le préavis à respecter est de 1 mois.

À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 3 mois.

Ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur.

Pour tout salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le préavis à respecter est de 1 mois.

À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 3 mois.

Sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié fait l'objet de la part de celui-ci d'un préavis.

Pour tout salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté, le préavis à respecter est de 1 mois.

À partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 3 mois.

Article 10.12

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité de licenciement est due au salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. L'indemnité ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de services accomplis au-delà des années pleines.

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi sur le territoire, le salarié bénéficie d'une indemnité de licenciement égale à :

- 22 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté ;
- à laquelle s'ajoute 13 % de la rémunération brute mensuelle, par année d'ancienneté, au-delà de 10 ans ;

La rémunération brute mensuelle sera calculée selon les modalités de l'article R. 1234-4 du code du travail.

Article 10.13

Absences pour recherche d'emploi

Pour compenser la difficulté à retrouver un emploi sur le territoire (entretien d'embauche souvent plus éloigné et plus long que pour un salarié d'exécution), le salarié TAM ou cadre aura droit à 1 demi-journée d'absence par semaine de préavis pour recherche d'emploi. Cette absence ne sera payée qu'en cas de licenciement. Ces demi-journées pourront être cumulées par accord entre les parties.

Article 11

Demande d'extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet, pour l'ensemble des employeurs et salariés entrant dans son champ d'application, le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

Fait à Aix-en-Provence, le 23 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Raccordement entre l'ancienne grille de classification
et la nouvelle – classification du personnel d'exécution**

NIVEAU/ÉCHELON	COEF.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N1 – E1	100	Emploi comportant des travaux d'exécution : – simples – reproductibles après simple démonstration – sans connaissance préalable L'utilisation de petit matériel manuel peut intervenir	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	Travaux réalisés sans avoir à faire preuve d'initiative.
N1 – E2		Emploi comportant des travaux sans difficultés particulières dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées de maniement simple	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance permanente.	L'emploi nécessite un minimum d'initiative. Celles que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.
N2 – E1	115	Emploi comportant des travaux plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du salarié une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	Les travaux sont exécutés selon des consignes précises et sous surveillance fréquente. Le salarié a la capacité dans l'exécution de son travail à déceler les anomalies et incidents : il alerte son supérieur ou prend les dispositions d'urgence qui s'imposent.	Les conséquences des initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique, de la sécurité des personnes ou de la préservation de l'environnement.
N2 – E2		En plus de la définition ci-dessus, le salarié peut participer à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous surveillance rapprochée d'un salarié qualifié.	Le salarié a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant selon les consignes données.	

NIVEAU/ÉCHELON	COEF.	TYPE D'ACTIVITÉ (objet du travail, organisation, compétences)	AUTONOMIE (contrôle, prescription)	RESPONSABILITÉ (initiative, impacts)
N3 – E1	135	Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées (ensemble de travaux complexes) relatives aux activités de l'entreprise. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le salarié a la capacité à déceler les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, ainsi que les pannes élémentaires sur le matériel, qu'il pourra réparer. Le salarié peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail.	Le salarié est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions régulières qui lui sont données. Il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution. L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail par écrit.	Le salarié prend des initiatives pour adapter ses interventions aux conditions rencontrées sur le terrain. À partir de ce niveau l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis ou de stagiaires.
N3 – E2		Emploi comportant la réalisation d'opérations qualifiées comme au premier échelon avec une plus large étendue de champ d'action.	L'autonomie est plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.	Le salarié est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution de son travail.
N4 – E1	155	Réalisation d'opérations très qualifiées nécessitant : – la maîtrise approfondie des matériels et/ou outils – la connaissance approfondie des végétaux, et/ou animaux et des produits.	Le travail est réalisé à partir d'instructions régulières et générales.	
N4 – E2	200	Le salarié maîtrise les process et procédures des travaux confiés, il a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Le salarié participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.	La réalisation des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie.	Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

ANNEXE

Grille des salaires du personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 – E1	9,67
N1 – E2	9,84
N2 – E1	9,92
N2 – E2	10,05
N3 – E1	10,15
N3 – E2	10,38
N4 – E1	10,61
N4 – E2	11,03

Grille des salaires des TAM et des cadres

Salaires des TAM

(En euros.)

NIVEAU – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 – E1	11,76
N1 – E2	12,54
N2	14,93

Salaires des cadres

(En euros.)

NIVEAU – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 – E1	15,83
N1 – E2	16,73
N2	17,62

Convention collective

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY-CULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, ARBORICULTURE, MARAÎCHAGE
ET PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES
(Haute-Garonne)
(14 janvier 2016)**

(Étendue par arrêté du 2 juin 2016,
Journal officiel du 10 juin 2016)

AVENANT N° 1 DU 7 DÉCEMBRE 2016

NOR : AGRS1797212M
IDCC : 9311

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Haute-Garonne

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Haute-Garonne

Fédération CGT agroalimentaire et forestière

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de la convention collective « révision et dénonciation » est modifié comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« 1. Révision

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, la présente convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision de la part de l'une des parties signataires ou qui y ont adhéré conformément à l'article L. 2261-3, adressée par lettre recommandée aux autres parties et au directeur du travail, responsable de l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE.

La demande en révision doit spécifier clairement les articles auxquels elle s'applique et les nouveaux textes que la partie demanderesse désire y substituer.

Le responsable départemental de la DIRECCTE doit, dans un délai de 1 mois à dater de la demande en révision, provoquer la réunion de la commission mixte.

2. Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail la dénonciation de la présente convention peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires ou qui y ont adhéré

conformément à l'article L. 2261-3. Elle est notifiée par son auteur aux autres signataires par pli recommandé avec préavis de 3 mois.

Elle doit donner lieu à dépôt, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les effets immédiats collectifs ou individuels de la dénonciation sont réglés par les dispositions contenues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Dans les cas où la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans un délai maximum de 60 jours suivant la date de dénonciation.

De nouvelles propositions sont jointes à la dénonciation. »

Article 2

Les deuxième et troisième alinéas de l'article 6 de la convention collective « Commission paritaire d'interprétation » sont modifiés comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« 1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention ou qui y ont adhéré conformément à l'article L. 2261-3 et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires ou qui y ont adhéré conformément à l'article L. 2261-3.

Elle est présidée par le responsable de l'unité départementale Haute-Garonne de la DIRECCTE ou son représentant. »

Article 3

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 7 de la convention collective « Commission paritaire de conciliation » sont modifiés comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

« 1. Composition

Elle est composée d'un représentant syndical appartenant à chacune des organisations salariales signataires de la présente convention ou qui y ont adhéré conformément à l'article L. 2261-3 et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par les organisations patronales signataires ou qui y ont adhéré conformément à l'article L. 2261-3.

Elle est présidée par un représentant de la DIRECCTE compétente.

Les représentants des parties concernées dans le conflit sont convoqués et entendus par la commission. »

Article 4

L'article 10 de la convention collective « Principe général de non-discrimination » est modifié comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

L'article L. 1132-1 du code du travail s'applique.

Au jour de la modification du présent article les dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail sont :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la

loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de l'un des motifs énoncés à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée. »

Article 5

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE Occitanie.

Fait à Toulouse, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, ARBORICULTURE, MARAÎCHAGE
ET PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES
(Haute-Garonne)
(14 janvier 2016)**

(Étendue par arrêté du 2 juin 2016,
Journal officiel du 10 juin 2016)

AVENANT N° 3 DU 12 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797216M
IDCC : 9311

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Haute-Garonne

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Haute-Garonne

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 34 de la convention collective « Frais professionnels » est modifié comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Les frais professionnels engagés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions lui sont remboursés sur justificatif, dans la limite des barèmes légaux (arrêté du 17 juin 2003 modifié) s'ils existent ou à défaut dans les limites fixées contractuellement.

Les frais professionnels peuvent être notamment :

- frais de repas ;
- frais de logement ;
- frais d'utilisation du véhicule personnel ;
- frais liés au télétravail ou à l'utilisation des outils issus des technologies de l'information et de la communication ;
- frais de salissure.

La limite des frais de salissures engagés par le salarié est fixée à 60 € mensuels.

Article 2

L'article 48 de la convention collective « équipement des gardiens de troupeaux et dispositions diverses » est modifié comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

Téléphone portable

Pour des raisons de sécurité, il sera fourni au moins un téléphone portable, par estive, au(x) gardien(s) de troupeaux. Ce matériel devra être restitué en fin de saison.

Allocation forfaitaire de frais

Afin de permettre aux gardiens de troupeaux d'acquérir les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions – vêtement de pluie, bottes, chaussures de montagne, gants, combinaison de travail et croquettes pour chiens – il leur est alloué mensuellement une allocation forfaitaire pour frais professionnels de 120 €. Cependant, pour faciliter l'achat des équipements, il sera versé la moitié de l'allocation forfaitaire de frais, en une seule fois, à l'issue de la période d'essai, le solde étant versé mensuellement.

Cahier d'estive

Il sera tenu par le salarié un cahier d'estive conforme au modèle annexé au contrat de travail. Celui-ci sera validé régulièrement par l'employeur et restitué par le salarié en fin de saison.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE Occitanie.

Fait à Toulouse, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**

(Aude)

(12 juillet 1978)

(Étendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

AVENANT N° 101 DU 17 NOVEMBRE 2016

NOR : *AGRS1797214M*

IDCC : 9111

Entre

Section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais

D'une part, et

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT

Syndicat des cadres de l'agriculture de l'Aude SNCEA CFE-CGC

Section départementale du syndicat de l'agriculture Force ouvrière et le syndicat Force ouvrière
des cadres de l'agriculture SYNFOCA

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Avenant n° 99 du 2 décembre 2015

L'intitulé de l'annexe VI – les ayants droit pouvant être couverts par une extension familiale – rattachée aux dispositions de l'article 32.2 – Garantie complémentaire frais de santé au profit des salariés non cadres (avenant n° 85 du 14 décembre 2010) est abrogé et remplacé par l'annexe VI « les ayants droit peuvent être couverts par une extension familiale facultative à leur demande et à leur charge pleine ».

Article 2

Demande d'extension, date d'effet

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

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

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale de la DIRECCTE de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif
PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Gard)

AVENANT N° 3 DU 21 SEPTEMBRE 2016

NOR : AGRS1797211M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT Gard Lozère

Syndicat SNCEA CFE-CGC section du Gard

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après l'examen des résultats obtenus par le régime frais de santé des salariés agricoles du Gard, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer les garanties de la base obligatoire et de créer deux niveaux d'options facultatifs avec des garanties complémentaires pour les salariés et leurs ayants droit.

Cet avenant indique les évolutions des garanties et l'amélioration des soins décidés par les partenaires sociaux.

Article 1^{er}

Modifications article 5

À la fin de l'article 5 – garanties, un paragraphe « 4. Garanties optionnelles » est ajouté.

Il est rédigé comme suit :

« Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident que les salariés puissent avoir la possibilité d'améliorer certaines prestations prévues dans le régime obligatoire par le biais de deux options.

Le supplément de cotisation représenté par la souscription à l'une ou l'autre de ces options demeure entièrement à la charge du salarié.

Ces deux options sont présentées en annexe II du présent accord ».

Article 2

Modifications du socle conventionnel obligatoire

Le tableau des garanties de l'annexe I est modifié comme suit :

Annexe 1 – tableau des garanties socle

GARANTIES ACCORD AGRICOLE DU GARD	Garantie de base obligatoire
Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et de la mutuelle	
FRAIS MEDICAUX	
♦ Consultations, visites ⁽¹⁾ de généralistes et spécialistes	
- Médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130% BR
- Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150% BR
♦ Actes de chirurgie, techniques médicaux	
- Médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130% BR
- Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150% BR
♦ Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	100% BR
♦ Masseurs, kinésithérapeutes, pédicures	100% BR
♦ Orthophonistes, orthoptistes	100% BR
♦ Analyses, examens de laboratoires	100% BR
♦ Actes d'imagerie (radiographies, scanners, électroradiologies)	100% BR
♦ Sages-femmes	100% BR
♦ Actes prévention contrat responsable	100% BR
PHARMACIE	
♦ Médicaments à SMR important, modéré et faible ⁽²⁾	100% BR
OPTIQUE	
- monture	455% BR
- un verre unifocal ou multifocal de faible ou forte correction ⁽³⁾	60% BR + 130 €
- lentilles remboursées et refusées MSA	100% BR + 100 €
Ces montants correspondent à des forfaits :	
- pour une période d'un an avant 18 ans ou en cas d'évolution de la vue ⁽⁴⁾	
- pour une période de deux ans à partir de 18 ans (sauf pour les lentilles)	
DENTAIRE	
♦ Actes et soins dentaires	100% BR
♦ Inlays et onlays	100% BR
♦ Inlays cores	125% BR
♦ Prothèse dentaire	410% BR + 100 € par an
♦ Orthodontie	200% BR
♦ Implant (limité à 1 par an)	-
APPAREILLAGE ET AUTRES PROTHESES	
♦ Divers remboursables dont entretien auditif	100% BR
♦ Prothèses auditives	300% BR
HOSPITALISATION y compris psychiatrie	
♦ Frais de soins et séjour	100% BR
♦ Dépassements d'honoraires	
- Médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	100% BR
- Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	155% BR
♦ Chambre particulière ⁽⁵⁾	25 € par jour
♦ Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	100% FR

GARANTIES ACCORD AGRICOLE DU GARD	Garantie de base obligatoire
Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et de la mutuelle	
♦ Forfait de 18€ pour les actes supérieurs à 120€	100% FR
♦ Forfait ambulatoire	20 €
♦ Frais d'accompagnant d'une personne < 16 ans ou > 75 ans (limité à 30 jours par an)	-
MATERNITE	
♦ Forfait par naissance	1/3 PMSS par maternité
AUTRES PRESTATIONS	
♦ Ostéopathie	60 € par an
♦ Transport sur prescription	100% BR
♦ Prévention et bien-être	
- Priorité santé mutualiste : accompagnement santé personnalisé	OUI
- Ateliers santé : apprendre à préserver sa santé au quotidien	OUI
- Fonds social : un accès aux soins pour tous	OUI
- Assistance (sur votre carte mutuelle)	OUI

Sauf mention contraire, la mutuelle intervient sur les actes, produits, séjours remboursés par le RO.

(1) Les visites avec déplacements non médicalement justifiés sont prises en charge dans la limite de 100%BR.

(2) SMR : le service médical rendu d'un médicament détermine son taux de prise en charge par le RO et la couleur des vignettes supprimées en 2014 : SMR important (vignette blanche), SMR modéré (vignette bleue), SMR faible (vignette orange)

(3) La définition des "fortes" et "faibles" corrections correspond aux caractéristiques des verres prévues dans le décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014, à savoir :

- verres unifocaux faible correction : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à +4 dioptries ;

- verres unifocaux forte correction : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries ;

- verres multifocaux faible correction : verres multifocaux ou progressifs ne répondant pas aux caractéristiques des verres multifocaux forte correction ;

- verres multifocaux forte correction :

- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries

Ou

- verres multifocaux ou progressifs sphérique dont la sphère est hors zone - 4 à + 4 dioptries ;

(4) Un changement de dioptrie de plus ou moins 0,5, diagnostiqué par un médecin ophtalmologue, permet d'être remboursé deux années consécutives. Ce remboursement est conditionné par l'envoi des deux ordonnances (ordonnance des anciens verres et nouvelle prescription attestant du changement de vue).

(5) Limitations sur les séjours

Le forfait journalier hospitalier est limité à 90 jours par an pour les hospitalisations dans les établissements médico-sociaux.

Les placements à l'année et temporaires sont exclus.

La mutuelle ne prend pas en charge les restrictions liées à l'application du code de la Sécurité sociale : la participation de 1 € et les franchises à charge de l'assuré (définies aux II et III de l'article L 322-2 du code de la Sécurité sociale) et, **hors parcours de soins** (article R 871.1), la fraction des dépassements d'honoraires correspondant aux cas prévus au 18° de l'article L162-5 du code de la Sécurité sociale.

La mutuelle prend en charge dans la limite de la garantie choisie : les actes de prévention prévus à l'article R 871-2 du Code de la Sécurité sociale ; la liste est disponible auprès de la mutuelle. La participation forfaitaire de 18 € sur actes supérieurs à 120 €.

Article 3
Création d'une annexe II

Une annexe II est créée.

Elle est rédigée comme suit :

GARANTIES ACCORD AGRICOLE DU GARD	Garantie de base obligatoire	Option 1 facultative	Option 2 facultative
Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et de la mutuelle		<i>(à additionner au remboursement de la garantie de base)</i>	<i>(à additionner au remboursement de la garantie de base)</i>
FRAIS MEDICAUX			
◆ Consultations, visites ⁽¹⁾ de généralistes et spécialistes			
- Médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130% BR	+ 20% BR	+ 45% BR
- Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150% BR	+ 20% BR	+ 50% BR
◆ Actes de chirurgie, techniques médicaux			
- Médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	130% BR	+ 20% BR	+ 45% BR
- Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	150% BR	+ 20% BR	+ 50% BR
◆ Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	100% BR		
◆ Masseurs, kinésithérapeutes, pédicures	100% BR		
◆ Orthophonistes, orthoptistes	100% BR		
◆ Analyses, examens de laboratoires	100% BR		
◆ Actes d'imagerie (radiographies, scanners, électroradiologies)	100% BR		
◆ Sages-femmes	100% BR		
◆ Actes prévention contrat responsable	100% BR		
PHARMACIE			
◆ Médicaments à SMR important, modéré et faible ⁽²⁾	100% BR		
OPTIQUE			
- monture	455% BR		
- un verre unifocal ou multifocal de faible ou forte correction ⁽³⁾	60% BR + 130 €	+ 25 €	+ 50 €
- lentilles remboursées et refusées MSA	100% BR + 100 €		
Ces montants correspondent à des forfaits : - pour une période d'un an avant 18 ans ou en cas d'évolution de la vue ⁽⁴⁾ - pour une période de deux ans à partir de 18 ans (sauf pour les lentilles)			
DENTAIRE			
◆ Actes et soins dentaires	100% BR		
◆ Inlays et onlays	100% BR		
◆ Inlays cores	125% BR		
◆ Prothèse dentaire	410% BR + 100 € par an	+ 40% BR	+ 90% BR
◆ Orthodontie	200% BR	+ 75% BR	+ 150% BR
◆ Implant (limité à 1 par an)	-	-	+ 300 €

GARANTIES ACCORD AGRICOLE DU GARD	Garantie de base obligatoire	Option 1 facultative	Option 2 facultative
Le montant des prestations inclut les remboursements de la MSA et de la mutuelle		<i>(à additionner au remboursement de la garantie de base)</i>	<i>(à additionner au remboursement de la garantie de base)</i>
APPAREILLAGE ET AUTRES PROTHESES			
♦ Divers remboursables dont entretien auditif	100% BR		+ 50% BR
♦ Prothèses auditives	300% BR		+ 50% BR
HOSPITALISATION y compris psychiatrie			
♦ Frais de soins et séjour	100% BR		
♦ Dépassements d'honoraires			
- Médecins n'ayant pas adhéré au contrat d'accès aux soins	100% BR		
- Médecins ayant adhéré au contrat d'accès aux soins	155% BR	+ 20% BR	+ 45% BR
♦ Chambre particulière ⁽⁵⁾	25 € par jour	+ 10 € par jour	+ 25 € par jour
♦ Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	100% FR		
♦ Forfait de 18€ pour les actes supérieurs à 120€	100% FR		
♦ Forfait ambulatoire	20 €		
♦ Frais d'accompagnant d'une personne < 16 ans ou > 75 ans (limité à 30 jours par an)	-	-	+ 35 € par jour
MATERNITE			
♦ Forfait par naissance	1/3 PMSS par maternité		
AUTRES PRESTATIONS			
♦ Ostéopathie	60 € par an	+ 15 € par an	+ 30 € par an
♦ Transport sur prescription	100% BR		
♦ Prévention et bien-être			
- Priorité santé mutualiste : accompagnement santé personnalisé	OUI		
- Ateliers santé : apprendre à préserver sa santé au quotidien	OUI		
- Fonds social : un accès aux soins pour tous	OUI		
- Assistance (sur la carte mutuelle)	OUI		

Sauf mention contraire, la mutuelle intervient sur les actes, produits, séjours remboursés par le RO.

(1) Les visites avec déplacements non médicalement justifiés sont prises en charge dans la limite de 100%BR.

(2) SMR : le service médical rendu d'un médicament détermine son taux de prise en charge par le RO et la couleur des vignettes supprimées en 2014 : SMR important (vignette blanche), SMR modéré (vignette bleue), SMR faible (vignette orange)

(3) La définition des "fortes" et "faibles" corrections correspond aux caractéristiques des verres prévues dans le décret n°2014-1374 du 18 novembre 2014, à savoir :

- verres unifocaux faible correction : verres simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à +4 dioptries ;

- verres unifocaux forte correction : verres simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 à + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à +4 dioptries ;

- verres multifocaux faible correction : verres multifocaux ou progressifs ne répondant pas aux caractéristiques des verres multifocaux forte correction ;
- verres multifocaux forte correction :
 - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindrique dont la sphère est hors zone de – 8 à + 8 dioptries
 - Ou
 - verres multifocaux ou progressifs sphérique dont la sphère est hors zone – 4 à + 4 dioptries ;

(4) Un changement de dioptrie de plus ou moins 0,5, diagnostiqué par un médecin ophtalmologue, permet d'être remboursé deux années consécutives. Ce remboursement est conditionné par l'envoi des deux ordonnances (ordonnance des anciens verres et nouvelle prescription attestant du changement de vue).

(5) Limitations sur les séjours

Le forfait journalier hospitalier est limité à 90 jours par an pour les hospitalisations dans les établissements médico-sociaux. Les placements à l'année et temporaires sont exclus.

La mutuelle ne prend pas en charge les restrictions liées à l'application du code de la Sécurité sociale : la participation de 1 € et les franchises à charge de l'assuré (définies aux II et III de l'article L 322-2 du code de la Sécurité sociale) et, **hors parcours de soins** (article R 871.1), la fraction des dépassements d'honoraires correspondant aux cas prévus au 18° de l'article L162-5 du code de la Sécurité sociale.

La mutuelle prend en charge dans la limite de la garantie choisie : les actes de prévention prévus à l'article R 871-2 du Code de la Sécurité sociale ; la liste est disponible auprès de la mutuelle. La participation forfaitaire de 18 € sur actes supérieurs à 120 €.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 5

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Nîmes, le 21 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS NON CADRES
(Gard)**

AVENANT N° 4 DU 18 NOVEMBRE 2016

NOR : AGRS1797215M

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Gard

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT Gard Lozère

Syndicat SNCEA CFE-CGC section du Gard

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le respect des dispositions légales depuis 1^{er} janvier 2016 obligeant l'employeur d'affilier tous ses salariés dès le premier jour et la parution du décret sur les cas dispenses et le dispositif versement santé le 30 décembre 2015, ont nécessité une nouvelle adaptation de l'accord départemental.

Comme l'ont fait les partenaires sociaux nationaux dans l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 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 du Gard ont donc voulu rendre applicable le régime collectif obligatoire aux salariés bénéficiaires d'un CDI et d'un CDD d'une durée de plus de 3 mois, dès leur premier jour de contrat.

Pour les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail d'une durée inférieure ou égale à 3 mois les partenaires sociaux ont décidé de leur faire bénéficier du dispositif versement santé, tel que prévu par la loi. Ils ont également voulu étendre ce dispositif aux salariés bénéficiaires d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires.

Les organisations syndicales et professionnelles agricoles s'engagent à solliciter l'organisme assureur afin qu'il propose à titre facultatif la couverture santé individuelle aux salariés en contrats de travail de courte durée et aux salariés à temps partiel prévue dans cet accord.

Article 1^{er}

Modifications apportées à l'article 4 « Salariés bénéficiaires »

Le paragraphe 1. Définition des salariés bénéficiaires est modifié comme suit :

« 1. Définition des salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent accord, au titre des garanties frais de santé, s'appliquent à tous les salariés relevant de la convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC), bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de 3 mois.

Sont donc exclus du dispositif frais de santé :

- les cadres et personnels relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini dans l'article 10.2 du présent accord. »

Article 2

Création d'un article 10.2 « Dispositif versement santé »

L'article 10.2 est ajouté après l'article 10.1 « Portabilité loi Évin ».

« Article 10.2

Dispositif versement santé »

Dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 généralisant la complémentaire santé à tous les salariés du secteur privé au plus tard au 1^{er} janvier 2016, et du décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 pris pour l'application de l'article 34 de la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, les partenaires sociaux décident de mettre en place le dispositif versement santé pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires, d'un contrat de travail à durée déterminée, ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois, dans les conditions définies ci-après.

Objet

Le dispositif versement santé permet à l'employeur de remplir son obligation de couverture en matière de remboursement complémentaire de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident des salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée hebdomadaire inférieure à 15 heures, d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Bénéficiaires

Ce dispositif s'applique exclusivement aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois ou d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 15 heures hebdomadaires.

Conditions

Pour bénéficier du versement santé les salariés doivent justifier auprès de leur employeur du bénéfice d'une couverture individuelle par un contrat de complémentaire santé responsable tel que défini à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et portant sur la période concernée.

Le salarié doit fournir à l'employeur un justificatif (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C) ;
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS) ;
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit ;
- ou une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail à temps partiel, à durée déterminée ou du contrat de mission, le salarié doit être informé par l'employeur :

- de l'existence du dispositif versement santé ;
- des justificatifs à fournir et du délai de présentation à l'employeur.

Lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable.

À défaut d'attestation d'adhésion, le salarié doit remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé (ou similaire) et s'engager à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.

Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Calcul du versement santé

Lorsque les conditions du bénéfice du dispositif du versement santé sont remplies, l'employeur doit verser mensuellement au salarié une participation patronale visant à l'aider à financer sa complémentaire santé individuelle, le temps de la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission.

Cette participation patronale correspond à un montant mensuel équivalent à la contribution patronale de la couverture collective et obligatoire de frais de santé majorée de 25 %. En tout état de cause, en application de l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale, le montant de référence ne peut être inférieur à 15 €.

Le montant de cette participation doit être proratisé selon le nombre d'heures travaillées au cours du mois.

La participation patronale est exonérée de cotisations sociales dans les limites prévues par le code de la sécurité sociale mais entre dans l'assiette CSG-CRDS. »

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Dépôt et extension

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Nîmes, le 18 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170490-001217
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
