
Pêche de loisir et protection du milieu aquatique : structures associatives

IDCC 3203

Convention collective nationale du 22 juin 2013

[Non étendue, applicable le jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA SPORT 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CGC ;

FNAF CGT ;

FEETS FO ;

CFTC-AGRI.

DISPOSITION GÉNÉRALES

Préambule

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions conventionnelles applicables aux structures associatives de pêche de loisir (ci-après, structures associatives) définies dans le champ d'application visé ci-après et se substituent de plein droit à toute autre convention ou accord de branche appliquée de manière volontaire par les structures associatives.

Les organisations signataires de la présente convention rappellent que l'objet principal de cette convention collective est d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés du secteur et de créer un statut social commun. Cependant, elle n'empêche pas le maintien des avantages acquis plus favorables.

Cette convention se veut cohérente et adaptée aux spécificités du secteur des structures associatives pêche et de loisir.

Certaines dispositions de la présente convention ne constituent que des rappels à la législation. En cas d'évolution législative ou réglementaire, les nouveaux textes seraient bien évidemment applicables sans qu'il ne soit nécessaire de modifier la présente convention.

Dispositions générales

1) Champ d'application

(Art. substitué par Accord du 9 févr. 2023, voir CCN «Éclat», art. 1.1)

1.1 (d'origine)- **Champ d'application professionnel**

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés :

- du Syndicat National des Structures Associatives de Pêche de Loisir (SNSAPL).
- de la Fédération Nationale de la Pêche en France (FNPF),
- des Fédérations Départementales et Interdépartementales de la Pêche,
- des Groupements réciprocaires,
- des Associations de Migrateurs,
- des Unions Régionales des Fédérations Départementales des APPMA,

1-1 (nouveau)- (Avenant n° 6, 3 nov. 2017, non étendu) **Champ d'application professionnelle**

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les salariés :

- Du Syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL) ;
- De la Fédération nationale de la pêche en France (FNPF) ;
- Des Fédérations départementales et interdépartementales de la pêche ;

-
- Des Groupements réciprocitaires ;
 - Des Associations Migrateurs ;
 - Des Associations Régionales ;
 - Des Unions de Bassin.

1.2- Champ d'application géographique

La présente convention s'applique sur l'ensemble du territoire français métropolitain et les départements et territoires d'outre-mer.

2) Durée - Révision - Dénonciation - Adhésion

2.1- Entrée en vigueur et extension

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature

Les parties ont prévu dans le corps de la convention collective certaines dispositions spécifiques de mise en œuvre (cf. articles 8.5 et 9.2.2).

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à tout mettre en œuvre pour demander au ministère compétent l'extension au plus tard deux ans après sa signature. Cette demande sera précédée d'un recensement préalable des structures associatives susceptibles d'être intégrées dans son champ d'application.

2.2- Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.3- Révision

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision de la présente convention. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer. La commission paritaire nationale permanente se réunira pour étudier les propositions de modifications conformément à l'article 3.2.1, dans un délai de un mois suivant la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications devront donner lieu à des avenants qui se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord.

2.4- Dénonciation

La dénonciation totale de la présente convention collective peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. Elle devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée. Elle est déposée dans les conditions fixées par le Code du travail.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée, ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (12 mois plus 3 mois de préavis) à compter de la dénonciation. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. À défaut d'accord à l'expiration du délai de 15 mois précité (incluant les 3 mois de préavis), les salariés conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en vertu de la convention dénoncée.

2.5- Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues par le Code du travail.

2.6- Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel antérieurement à la signature de la présente convention. Par ailleurs, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux qui seraient déjà accordés pour le même objet.

En outre, la présente convention constitue un socle minimum auquel il ne peut être dérogé de façon moins favorable pour les salariés conformément aux dispositions de l'article 5.3.1.

Enfin, la signature de la présente convention n'a pas pour effet ni pour objectif de remettre en cause les avantages collectifs qui auraient été mis en place par accord d'entreprise au sein de certaines structures associatives ni bien évidemment d'interdire que de tels avantages plus favorables soient institués. En effet, chaque structure associative pourra maintenir ou instituer des avantages supérieurs à ceux résultants de la présente convention.

3) Négociation et commissions de branche

3.1 (d'origine)- Commissions de branche : règles communes

À la date de la signature de la présente convention, il est institué deux commissions paritaires nationales :

-
- une commission paritaire nationale permanente (CPNP) ;
 - une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).
- D'autres commissions pourront être créées en tant que de besoin par avenants.
- Ces commissions sont soumises aux modalités de fonctionnement communes suivantes :
- La Présidence de chaque CPN comprend un Président issu d'un collège (collège employeurs ou collège salariés) et un vice-président issu de l'autre collège, et ce alternativement pour une durée de deux ans. Ces représentants sont désignés par leurs collèges respectifs.
 - Le secrétariat de chaque CPN est assuré par le collège employeurs avec l'aide du collège salariés.
 - La saisine de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) doit être formulée par une organisation syndicale (salariée ou employeur) par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président et envoyée au siège de la présidence de la CPNP. Le président de la CPNP doit alors tenir une réunion dans un délai de 30 jours calendaires à dater de la première présentation de la lettre de saisine par les services postaux.
 - Chaque commission se réunit à minima une fois par an.
 - Les convocations aux réunions sont envoyées au moins 15 jours calendaires avant la date retenue.
 - Une commission ne peut siéger valablement que si un tiers des représentants des salariés sont présents, à défaut une nouvelle commission sera réunie dans un délai raisonnable et siégera valablement, quel que soit le nombre de représentants de salariés et d'employeurs présents.
 - Une commission ne peut siéger valablement que si au moins un représentant des employeurs est présent (le ou les représentants d'employeurs disposant du même nombre de voix que les représentants salariés).
 - En cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix, chaque collège, employeurs et salariés, disposant du même nombre de voix.
 - Dans tous les cas de désaccord, la commission consignera son avis dans une délibération signée par les membres présents à l'issue de la réunion. Un exemplaire original sera remis ou adressé à chacune des parties concernées.
 - Dans un délai de 30 jours après chaque réunion, le secrétaire fait parvenir à chaque participant un exemplaire du procès-verbal. Le procès-verbal est ensuite adopté à la réunion suivante.
 - Des autorisations d'absences sont accordées par l'employeur à tout salarié membre des commissions paritaires dûment convoquées. Ces absences, qui prennent en compte les temps de préparation, sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.
 - Chaque organisation syndicale, sur avis de la commission paritaire, pourra, à ses frais, selon l'ordre du jour, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique, sur des questions spécifiques, avec voix non délibérative.
 - Par ailleurs, la délégation salariale (l'ensemble des organisations syndicales représentées) et la délégation patronale pourront chacune proposer, sur un thème particulier, d'inviter un représentant d'une structure associative (salarié ou administrateur) disposant d'une expertise particulière sur ce thème. La commission paritaire validera la présence de ces derniers. Leurs frais seront pris en charge dans les mêmes conditions que les représentants désignés.
 - Les commissions paritaires nationales précisent en tant que de besoin, dans un règlement intérieur, les règles de leur fonctionnement.

3.1 (nouveau)- Commissions de branche : règles communes

Mod. par Avenant n° 5, 27 avr. 2017, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

À la date de la signature de la présente convention, il est institué deux commissions paritaires nationales :

- une commission paritaire nationale permanente (CPNP) devenue commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI).

- une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).

D'autres commissions pourront être créées en tant que de besoin par avenants.

Ces commissions sont soumises aux modalités de fonctionnement communes suivantes :

- la présidence de chaque CPN comprend un président issu d'un collège (collège employeurs ou collège salariés) et un vice-président issu de l'autre collège, et ce alternativement pour une durée de 2 ans. Ces représentants sont

désignés par leurs collèges respectifs ;

- le secrétariat de chaque CPN est assuré par le collège employeurs avec l'aide du collège salariés
- la saisine de la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) doit être formulée par une organisation syndicale signataire et/ou représentative (salariée ou employeur) par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président et envoyée au siège de la présidence de la CNPPNI. Le président de la CNPPNI doit alors tenir une réunion dans un délai de 30 jours calendaires à dater de la première présentation de la lettre de saisine par les services postaux ;
- chaque commission se réunit à minima une fois par an. Toutefois la CNPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche mentionnées aux articles L 2241-1 et suivants du code du travail.
- les convocations aux réunions sont envoyées au moins 15 jours calendaires avant la date retenue ;
- une commission ne peut siéger valablement que si un tiers des représentants des salariés sont présents ; à défaut, une nouvelle commission sera réunie dans un délai raisonnable et siégera valablement, quel que soit le nombre de représentants de salariés et d'employeurs présents ;
- une commission ne peut siéger valablement que si au moins un représentant des employeurs est présent (le ou les représentants d'employeurs disposant du même nombre de voix que les représentants salariés) ;
- en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix, chaque collège, employeurs et salariés, disposant du même nombre de voix ;
- dans tous les cas de désaccord, la commission consignera son avis dans une délibération signée par les membres présents à l'issue de la réunion. Un exemplaire original sera remis ou adressé à chacune des parties concernées ;
- dans un délai de 30 jours après chaque réunion, le secrétaire fait parvenir à chaque participant un exemplaire du procès-verbal. Le procès-verbal est ensuite adopté à la réunion suivante ;
- des autorisations d'absence sont accordées par l'employeur à tout salarié membre des commissions paritaires dûment convoqués. Ces absences, qui prennent en compte les temps de préparation, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel ;
- chaque organisation syndicale, sur avis de la commission paritaire, pourra, à ses frais, selon l'ordre du jour, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique sur des questions spécifiques, avec voix non délibérative ;
- par ailleurs, la délégation salariale (l'ensemble des organisations syndicales représentées) et la délégation patronale pourront chacune proposer, sur un thème particulier, d'inviter un représentant d'une structure associative (salarié ou administrateur) disposant d'une expertise particulière sur ce thème. La commission paritaire validera la présence de ces derniers. Leurs frais seront pris en charge dans les mêmes conditions que les représentants désignés ;
- les commissions paritaires nationales précisent en tant que de besoin, dans un règlement intérieur, les règles de leur fonctionnement.

3.2- Commissions paritaires : règles spécifiques

3.2.1- Commission Paritaire Nationale Permanente (CPNP) (Avenant n° 5, 27 avr. 2017, non étendu : les «Commission paritaire nationale permanente (CPNP)» sont remplacés par les termes «Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)»)

(Art. substitué par Avenant n° 195, 9 févr. 2023 : voir CCN Éclat, art. 1.6.1)

Mod. par Avenant n° 5, 27 avr. 2017, non étendu, applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

- Rôles et compétences

- Étudier toute modification ou révision de la convention collective par voie d'avenants.
- Assurer l'interprétation, sur demande de toute juridiction ou l'une ou l'autre des parties, d'employeurs, de salariés ou de leurs représentants, de la présente convention et des annexes et avenants.
- Décider des modifications des contrats de régime de retraite, de prévoyance et de frais de santé.
- Préparer les travaux en vue des négociations périodiques de branche sauf sur tout ce qui concerne la formation professionnelle.

-
- Fixer le barème des frais induits par les réunions pour les représentants des salariés des entités relevant de la présente convention ainsi que des représentants des employeurs siégeant dans les commissions paritaires existantes ou futures.
 - Émettre un avis sur les litiges relatifs au positionnement sur les niveaux de la classification à l'entrée de la grille (pendant les six premiers mois d'application de ladite grille au sein de la structure associative).
 - Solliciter un avis auprès de toute commission paritaire de la présente branche dans son domaine de compétence.
 - Composition

La commission paritaire nationale permanente (CPNP) (Avenant n° 5, 27 avr. 2017, non étendu : les «Commission paritaire nationale permanente (CPNP)» sont remplacés par les termes «Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)») est composée de :

- Deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans les champs d'application.
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le Syndicat National des Structures Associatives de Pêche de Loisir (SNSAPL),

3.2.2- Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

- Rôles et compétences

La CPNEFP est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens et outils nécessaires à la réalisation des objectifs définis par le présent accord :

- renforcer les moyens de réflexion et d'action de la profession dans tous les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle, notamment par la reconnaissance des qualifications initiales ou acquises ;
- agir pour faire en sorte que l'emploi et la formation professionnelle soient reconnus comme étant les éléments déterminants d'une politique sociale novatrice ;
- proposer une politique d'ensemble tant en matière de formation que d'emploi ;
- mettre en place les moyens et outils nécessaires à l'application de cette politique.

En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :

- regrouper l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formation réalisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- rechercher, en concertation avec les pouvoirs publics et les organismes de formation, les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.

En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier l'évolution des métiers et des emplois. Ses études sont transmises à la CPNP notamment en vue de l'examen des classifications.
- de chercher toutes les solutions susceptibles de réduire la précarité de l'emploi ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi.

En matière d'hygiène et sécurité, la CPNEFP est plus particulièrement chargée :

- d'étudier les actions en vue d'une politique de prévention de la santé et de la sécurité au travail ;
- d'élaborer des recommandations sur les différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur.
- Composition

La commission paritaire nationale emploi-formation professionnelle (CPNEFP) est composée de :

- Deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans les champs d'application.
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL),

La commission peut inviter un représentant de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) avec voix non délibérative ayant en charge le suivi des dossiers inscrits à l'ordre du jour de la commission.

3.3- (Supprimé par Avenant n° 197, 11 mai 2023, non étendu) - Garanties accordées aux salariés participant aux commissions

Les salariés des structures associatives, appelés à siéger dans l'une des commissions se verront maintenir, pour la

durée de leur absence de la structure associative, leur rémunération par l'employeur. Comme indiqué à l'article 3.5.3, le fonds pour le paritarisme pourra participer au maintien de salaire dans les conditions visées. L'employeur devra libérer son salarié aux fins de lui permettre de participer aux réunions des commissions dont il est membre et ne pourra évidemment en aucun cas lui reprocher ses absences à ce titre.

Les salariés siégeant dans l'une des commissions se verront remboursés de leur frais en conformité avec les limites et modalités fixées par la Commission paritaire nationale permanente conformément aux articles 3.2.1 (alinéa 5 et partie relative à la composition), 3.2.2 (partie relative à la composition) et 3.5.3 (alinéa 4) de la présente convention collective.

3.4- (Supprimé par Avenant n° 197, 11 mai 2023, non étendu) - Thèmes de négociation de branche

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, une négociation aura lieu au niveau de la branche :

- sur les salaires, tous les ans ;*
- sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tous les trois ans ;*
- sur la formation professionnelle et l'apprentissage, tous les trois ans ;*
- sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'emploi des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité au travail, tous les trois ans ;*
- sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, tous les trois ans ;*
- sur la nécessité de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises, tous les cinq ans.*
- sur l'étude de toute autre thématique entrant dans son domaine de compétence sur laquelle les organisations syndicales employeur et salariées souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.*

3.5- (Supprimé par Avenant n° 197, 11 mai 2023, non étendu) - Fonds pour le paritarisme

3.5.1- Préambule

Il est institué un fonds d'aide pour le paritarisme afin de permettre le fonctionnement de la commission paritaire nationale permanente (CPNP), de la commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEFP), et de toute commission paritaire nationale susceptible d'être créée ultérieurement à la signature de la présente convention collective.

3.5.2- Montant du financement

Pour assurer le financement de ces commissions paritaires les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, à l'exception des APPMA et des Unions Régionales, sont tenus de verser une contribution annuelle, celle-ci étant égale à 400 euros.

En cas de besoin, la CPNP peut réajuster les taux de contribution.

3.5.3- Collecte, gestion et utilisation des fonds

L'appel de la contribution et la collecte des sommes sont assurés par le SNSAPL. Les sommes collectées sont versées sur un compte dédié intitulé «Fonds d'aide pour le Paritarisme».

Lepayement de la contribution due par les structures associatives concernées devra intervenir au plus tard fin avril de chaque année.

Les fonds disponibles seront prioritairement affectés au financement des dépenses engagées suivantes :

- frais de déplacement, de restauration et d'hébergement des représentants salariés des structures associatives et des représentants employeurs (y compris les experts désignés par chaque délégation dans les conditions prévues par l'article 3.1, à savoir un salarié d'une structure associative ou un de ses administrateurs, siégeant dans les commissions en fonction du barème défini par la CPNP. Le remboursement de ces frais s'effectue sur présentation de justificatifs (convocations, émargement de la feuille de présence et pièces justificatives des frais réels)).*
- frais de fonctionnement des commissions paritaires nationales (locations de salles, photocopies, matériels,...).*
- frais de gestion des fonds collectés (frais financiers).*
- participation au maintien de salaire des personnels des structures associatives participant aux commissions paritaires si le fonds le permet.*

Le SNSAPL présentera par ailleurs chaque année à la CPNP un rapport de gestion du compte ainsi dédié au paritarisme. Le Président ainsi que le Vice-Président de la CPNP peuvent à tout moment demander une vérification de ces opérations.

4) Liberté civique, droit syndical et égalité

4.1- *Liberté d'opinion*

Les parties signataires et l'employeur reconnaissent la liberté d'opinion, de croyance et de non croyance de chacun, dans les limites fixées par la loi.

4.2- *Droit syndical*

4.2.1- *Liberté syndicale (articlesL. 2141-1 et suivants du Code du travail)*

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. Chaque salarié a le droit d'adhérer librement à un syndicat. L'employeur n'emploie aucun moyen pour favoriser une organisation syndicale quelconque.

4.2.2- *Exercice du droit syndical*

L'exercice du droit syndical est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent. Conformément à l'articleL. 2141-5 du Code du travail, il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et d'avancement.

4.2.3- *Section syndicale*

Conformément à l'articleL. 2142-1 du Code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans la structure associative, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de la structure associative une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'articleL. 2131-1.

4.2.4- *Délégués syndicaux*

Des délégués syndicaux pourront être désignés dans les conditions prévues aux articlesL. 2143-1 et suivants du Code du travail.

4.2.5- *Représentants de la section syndicale*

Des représentants de section syndicale pourront être désignés dans les conditions prévues aux articlesL. 2142-1-1 et suivants du Code du travail.

4.2.6- *Congé de formation économique, sociale et syndicale*

Les dispositions relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale sont prévues par le Code du travail (articlesL. 2145-1 et suivants etL. 3142-7 et suivants du Code du travail).

4.3- *Égalité et non-discrimination*

4.3.1- *Principe de non-discrimination (articlesL. 1132-1 et suivants du Code du travail)*

Est prohibée toute discrimination, disparité ou inégalité fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'appartenance physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.

Par ailleurs, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés y compris si ces agissements n'ont pas été commis de façon répétée.

4.3.2- *Prohibition du harcèlement (articlesL. 1152-1 et suivants du Code du travail)*

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Par ailleurs, dans le cadre des relations de travail, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis et réprimés par l'article 222-33 du code pénal.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoirs relatés.

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoirs relatés.

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

4.3.3- Prévention des discriminations

Les organisations signataires et/ou représentatives conviennent d'examiner chaque année dans le cadre de la commission paritaire nationale permanente l'application des principes du présent article.

Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche.

5) Dialogue social

5.1- Information sur le droit conventionnel applicable

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à fournir aux salariés une information relative aux textes conventionnels applicables dans la structure associative.

L'employeur tient à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans la structure associative, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis portant mention du lieu où il est possible de les consulter. Il peut également décider de remettre un exemplaire des textes applicables aux salariés de la structure.

Les institutions représentatives des salariés présentes au sein des structures associatives reçoivent copie des textes applicables au sein de la structure.

5.2- Institutions représentatives du personnel

5.2.1- Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment articlesL. 2312-1 et suivants du Code du travail), des délégués du personnel dans les structures associatives où sont occupés au moins onze salariés au sens de l'articleL. 2312-8 du Code du travail, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

L'élection, les attributions et les modalités d'exercice de la mission des délégués du personnel sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

5.2.2- Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment articlesL. 2322-1 et suivants du Code du travail), un comité d'entreprise dans les structures associatives où sont occupés au moins cinquante salariés au sens de l'articleL. 2322-6 du Code du travail, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

L'élection, les attributions des membres du comité d'entreprise et les modalités d'exercice de leurs missions sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

5.2.3- Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment articlesL. 4611-1 et suivants du Code du travail), un comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail dans les structures associatives où sont occupés au moins cinquante salariés, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

La désignation, les attributions des membres du comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

À défaut de comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions que les membres desdits comités.

Les employeurs veilleront particulièrement à tenir compte des recommandations émanant de la CPNEFP en matière d'hygiène et de sécurité.

5.3- Accords collectifs de travail de niveau inférieur

5.3.1- Impossibilité de dérogation à la présente convention

Est interdite toute dérogation, par un accord d'entreprise de niveau inférieur, à la présente convention et ses éventuels avenants ou annexes dans un sens moins favorables aux salariés.

5.3.2- Règles de conclusion des accords collectifs

Les conditions de validité des accords d'entreprise sont prévues par la loi. À titre d'indication, l'articleL. 2232-12 prévoit à ce jour que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;*
- à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.*

L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'articleL. 2231-8 du Code du travail.

5.3.3- Accords conclus avec des institutions représentatives du personnel

En vertu des articlesL. 2232-21 et suivants du Code du travail, il est possible de négocier avec des institutions représentatives du personnel ou avec un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s). Cette négociation ne peut porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

La négociation se déroulera dans le respect des principes suivants :

- l'indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur,*
 - l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs,*
 - la concertation avec les salariés,*
 - la faculté de prendre l'attache des organisations représentatives de la branche.*
- Négociation avec des institutions représentatives du personnel*

Un accord pourra être négocié avec des institutions représentatives du personnel dans les structures associatives de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné délégué syndical dans les structures associatives de moins de 50 salariés.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève la structure associative sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut l'accord est réputé avoir été validé.

Pour être valable l'accord devra :

- être conclu avec des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;*
- être approuvé par la commission paritaire de branche (CPNP). Celle-ci contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.*

Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer aux négociations dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée de dix heures par mois sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

6) Contrat de travail

6.1- Principes gouvernant le recrutement

Les offres d'emplois sont ouvertes aux femmes et aux hommes et ont une formulation s'adressant tant aux femmes qu'aux hommes. Les structures associatives adoptent un processus de recrutement neutre en matière de genre.

En vertu de l'articleL. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les recrutements se font en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et de la présente convention.

Le SNSAPL doit être informé de toute création ou vacance de poste au sein d'une structure associative de pêche adhérente. Il diffusera cette information, par tous moyens, dans les meilleurs délais auprès de l'ensemble de ses adhérents, des organisations syndicales signataires et/ou représentatives et de la CPNEFP.

6.2- Principe de l'exigence d'un écrit

Dans le respect du droit positif, l'engagement fait l'objet d'un écrit établi en français, en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié.

En cas de modification du contrat de travail, un avenant sera présenté au salarié concerné.

6.3- Les clauses du contrat

Le contrat devra mentionner :

- la date d'embauche,
- le nom, prénom et adresse du salarié,
- la référence de la convention collective,
- la nature de l'emploi, ainsi que le niveau et l'échelon correspondants
- la durée de la période d'essai,
- la rémunération,
- le lieu de travail,
- le nom et l'adresse des institutions de retraite complémentaire,
- le(s) régime(s) des frais de santé et de prévoyance existant(s).

Certaines de ces clauses constituent un élément essentiel du contrat. D'autres clauses sont informatives sans pour autant donner à de telles mentions une valeur contractuelle sauf disposition contractuelle expresse contraire des parties.

6.3.1- La clause de mobilité

Compte tenu de l'activité des structures associatives et de la dispersion des sites géographiques correspondant à leur périmètre, les contrats de travail pourront prévoir des clauses de mobilité.

La clause de mobilité doit fixer une limitation géographique, qui soit conforme aux compétences géographiques de la structure.

L'employeur ne peut mettre en œuvre la clause de mobilité que pour un motif objectif dicté par un intérêt légitime de la structure associative.

Le salarié est dûment informé au moins deux mois avant la mise en œuvre effective de sa mobilité.

Durant ce délai, et en cas de déménagement nécessité par cette mobilité le salarié dispose d'un droit d'absence rémunérée de 1 jour ouvrable, qui ne lui sera pas décompté de ses jours de congés payés.

Par ailleurs, en pareille hypothèse, la structure associative prendra en charge les frais de déménagement du salarié, et de sa famille (conjoint, enfants et personne à charge au sens fiscal vivant au domicile du salarié). Pour cela, le salarié devra proposer à son employeur trois devis différents à charge pour la structure associative d'opérer son choix.

Par ailleurs, il sera accordé pour le déménagement (le jour même ou le jour suivant ou précédent), 2 jours d'absence rémunérée non décomptée de ses jours de congés payés.

6.3.2- La clause de non concurrence

Une clause de non concurrence limitée au territoire français peut être prévue, soit au moment de l'embauche dans le contrat de travail, soit en cours d'exécution dans le cadre d'un avenant, dans le respect des conditions visées ci-après :

L'éventuelle clause de non concurrence devra prévoir une limitation géographique à certains départements, une durée limitée à 2 ans maximum, un secteur d'activité délimité et une contrepartie financière.

L'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai expirant au terme du préavis, exécuté ou dispensé. Dans l'hypothèse d'une faute grave ou lourde, et en cas de réduction du préavis d'un commun accord, l'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai de deux mois à compter de cette notification.

6.3.3- Autres clauses

Les salariés sont soumis à une obligation de loyauté et de confidentialité. Une clause contractuelle peut leur rappeler cette obligation.

Tout document (études, recherches, protocoles...) réalisé par un salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et correspondant à ses missions, sont la propriété de la structure associative.

Le contrat de travail d'un salarié pourra prévoir une clause d'exclusivité (sauf pour les salariés à temps partiel) qui lui interdira notamment d'exercer une activité économique directe ou indirecte. Le salarié devra en outre exercer

son contrat de travail de façon loyale et devra éviter autant que faire se peut toute situation de conflit d'intérêt dans laquelle son intérêt personnel pourra s'avérer contraire aux intérêts de l'organisme employeur.

6.4- Égalité entre les hommes et les femmes

6.4.1- Principe d'égalité entre les hommes et les femmes

En vertu de l'articleL. 3221-1 du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

6.4.2- Réduction des éventuels écarts de salaires

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent traiter la question de l'égalité professionnelle en deux temps :

- un état des lieux de la branche réalisé par la commission paritaire nationale permanente (CPNP) après la signature de la convention collective ;*
- à partir de cet état des lieux, les organisations syndicales et professionnelles détermineront s'il existe des écarts et si des négociations doivent être engagées dans ce sens.*

Les indicateurs qui seront utilisés pour cette analyse seront ceux prévus par l'articleD. 2323-12 du Code du travail relatif au rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

6.4.3- Mesures liées à la parentalité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes, mais également aux hommes, pour les congés de paternité et d'adoption, et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

En vertu de l'articleL. 1225-26 du Code du travail, la rémunération des salarié(e)s est majorée à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption des augmentations générales applicables à sa catégorie.

La rémunération sera également majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure associative.

6.4.4- Promotions, évolution professionnelle

Les structures associatives veilleront à ce que la proportion d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit équilibrée.

6.5- Visite médicale d'embauche

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

6.6- La période d'essai

6.6.1- Durée de l'essai

- Contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Sa durée maximale est de :

- un mois pour les agents et les employés ;*
- deux mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;*
- trois mois pour les cadres.*

En vertu de la réglementation en vigueur la période d'essai peut être renouvelée une fois à condition que la présente convention et plus spécifiquement que les dispositions du présent article fasse l'objet d'un arrêté d'extension et que le contrat de travail ou la lettre d'engagement stipule expressément cette possibilité.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- deux mois pour les agents et employés ;*
- quatre mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;*
- six mois pour les cadres.*

En cas d'embauché dans la structure associative à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

- Contrat de travail à durée déterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Elle ne peut pas excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de :

- deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois ;*
- un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.*

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

6.6.2- Délai de prévenance

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à l'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai de :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans la structure associative est inférieure à huit jours.

6.7- La période probatoire

Une période probatoire peut être prévue dans les conditions énoncées à l'article 8.2.

6.8- Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié au sein d'une structure associative correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date de son embauche par cette structure ou, après accord des parties, au sein d'une ou plusieurs structures relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les périodes de suspension du contrat de travail assimilées pour le calcul de l'ancienneté c'est-à-dire prise en compte pour sa détermination, sont visées à l'article 7.1.2 de la présente convention dans les conditions qui y sont définies.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée (CDD) est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans un délai de un mois à compter de l'échéance de ce dernier, l'ancienneté court à compter du premier jour du CDD.

7) La suspension et la rupture du contrat de travail

7.1- Suspension du contrat de travail

7.1.1- Suspension du contrat de travail pour maladie

La suspension du contrat de travail pour maladie est subordonnée à la prescription d'un arrêt de travail par un médecin. Cet arrêt de travail doit être communiqué à l'employeur dans un délai de 48 heures.

7.1.2- Suspension du contrat de travail et ancienneté

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, accident du travail/maladie professionnelle, maternité, adoption et paternité, réserve de sécurité civile, sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Le congé parental d'éducation est pris en compte pour moitié au titre de l'ancienneté conformément à l'article L. 1225-54 du Code du travail.

7.2- La rupture du CDI

7.2.1- La démission

Le salarié adresse son courrier de démission en recommandé avec accusé de réception au siège de la structure associative ou le remet à l'employeur contre décharge.

7.2.2- La rupture conventionnelle

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les dispositions légales en vigueur en la matière.

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ce mode de rupture ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée et ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

Au cours de ce(s) entretien(s), le salarié souhaitant se faire assister doit en avertir l'employeur au préalable. Il peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans la structure associative, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (consultable auprès des DIRECCTE et dans chaque

mairie : DIRECCTE du ressort de l'établissement, mairie du lieu de domicile du salarié si le salarié habite dans le même département que le siège de sa structure associative, mairie du lieu de la structure associative s'il habite dans un département différent du siège de la structure associative).

L'employeur, quant à lui, peut se faire assister par une personne de son choix dès lors que le salarié l'est également et qu'il en soit averti auparavant. Il peut alors se faire assister par son organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur de la branche.

Chaque partie pourra solliciter un report de l'entretien, lorsque :

- le salarié n'a pas été correctement informé de ses droits à être assisté (principe et modalités)*
- l'employeur n'a pas été correctement informé du choix fait par le salarié d'être lui-même assisté.*

À l'issue du dernier entretien, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Cette convention, établie en 3 exemplaires (à destination de l'employeur, du salarié, et de l'autorité administrative), définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ne pouvant être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement) ainsi que la date de rupture du contrat de travail (intervenant au plus tôt le lendemain de l'homologation).

Les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires dès le lendemain de la signature de la convention. La partie souhaitant se rétracter devra informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre en recommandé, afin d'attester la date de réception par l'autre partie.

À l'issue du délai de rétractation, la demande d'homologation (document CERFA), accompagnée de la convention signée par les deux parties, est envoyée par la partie diligente.

L'autorité administrative (DIRECCTE, ou inspection du travail pour les salariés protégés) dispose de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour instruire l'homologation.

Tant que l'homologation n'est pas accordée par l'autorité administrative, le contrat de travail continue de s'exercer normalement.

En cas de silence de cette dernière à l'issue de délai d'instruction, la convention est réputée homologuée. La rupture du contrat prend alors effet au plus tôt le lendemain de ladite homologation.

Tout litige relève de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes (à l'exclusion de l'autorisation de la rupture conventionnelle des salariés protégés pouvant faire l'objet d'un recours contentieux ou administratif). Le recours doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation.

Les parties rappellent que la procédure de rupture conventionnelle concernant des salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement fait l'objet d'une procédure particulière distincte de celle visée ci-dessus, aux termes de l'article L. 1237-15 du code du travail.

7.2.3- Le licenciement

La procédure de licenciement est réglementée par le Code du travail.

L'indemnité versée en cas de licenciement, si le salarié a au moins un an d'ancienneté, sauf pour faute grave ou lourde, est égale à :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté + 2/15^{ème} de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté*

Cette indemnité est également versée en cas de rupture conventionnelle.

Il y a lieu de tenir compte des années complètes de service au sein de la structure associative qui procède à la rupture mais également des années incomplètes prorata temporis. Si le salaire s'est trouvé diminué pendant la période de référence en raison de la maladie, d'un accident ou de la mise en chômage partiel du salarié, il convient de prendre en compte le salaire perçu avant la maladie, l'accident ou la mise en chômage partiel.

Le salaire à prendre en considération est égal à 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis).

7.2.4- Le départ à la retraite

Le départ volontaire en retraite n'est possible que si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite (c'est-à-dire en droit de bénéficier d'une pension de retraite).

L'indemnité de départ à la retraite est fixée comme suit :

- 0,5 mois de salaire pour les salariés ayant 5 à 10 ans d'ancienneté ;*
- 1,5 mois de salaire pour les salariés ayant 10 à 20 ans d'ancienneté ;*
- 2,5 mois de salaire pour les salariés ayant 20 à 25 ans d'ancienneté.*
- 3,5 mois de salaire pour les salariés ayant 25 à 30 ans d'ancienneté.*

- 4 mois de salaire pour les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité est calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement.

7.2.5- La mise à la retraite

En l'état de la législation actuelle, l'employeur a la possibilité de mettre à la retraite le salarié ayant atteint l'âge visé au 1^o de l'articleL. 351-8 du code de la sécurité sociale

Cependant, entre 65 et 70 ans, la mise à la retraite est subordonnée à l'absence d'opposition du salarié. En effet, en application de l'articleL. 1237-5 du Code du travail, l'employeur devra interroger le salarié par écrit, 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans, sur son intention de quitter volontairement la structure associative pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié aura un mois pour répondre. Il adressera sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception au siège de la structure associative ou la remettra à l'employeur contre décharge. En cas de réponse négative (ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié), aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année.

La même procédure s'appliquera les quatre années suivantes c'est-à-dire que le salarié sera à nouveau interrogé par écrit 3 mois avant sa date d'anniversaire.

L'indemnité de mise à la retraite correspond à l'indemnité de licenciement.

7.2.6- Le préavis

Les dispositions ci-après sont applicables au licenciement sauf faute grave ou lourde et à la mise à la retraite.

- Préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

La durée du préavis, lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde) est de :

- deux mois pour les non-cadres,

- quatre mois pour les cadres.

- Préavis en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

La durée de préavis, lorsque le salarié est à l'origine de la rupture est de :

- un mois pour les non-cadres

- trois mois pour les cadres.

- Les heures de recherche d'emploi pendant le préavis

Lorsque le salarié est licencié (sauf faute grave ou lourde), il dispose d'un crédit d'heures d'une demi-journée par semaine pour ses recherches d'emploi.

Le cumul de ces heures est possible.

Ces heures sont utilisées par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

À défaut, l'employeur décide des demi-journées concernées pour la moitié de ces heures.

Par ailleurs, l'utilisation de ces heures donne lieu à une autorisation d'absence écrite.

Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif.

- La dispense de préavis

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde) et qu'il dispense, de sa propre initiative, le salarié de préavis, celui-ci reste néanmoins payé.

Lorsque le salarié a effectué la moitié de son préavis, il est dispensé de la deuxième moitié de celui-ci sur demande s'il justifie de la nécessité de rejoindre un nouvel emploi. Dans cette hypothèse, le préavis non effectué peut être rémunéré en accord avec les deux parties.

Lorsque le salarié est à l'origine de la rupture, et qu'il souhaite être dispensé d'une partie ou de la totalité du préavis, celui-ci peut être rémunéré en accord avec les deux parties,

7.3- Documents à remettre au salarié au terme du contrat de travail

À la fin du préavis, les documents suivants doivent notamment être remis au salarié :

- un certificat de travail qui devra mentionner notamment :

- la date d'entrée du salarié dans l'entreprise,

- sa date de sortie,

- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés,

- les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus,

- les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (nombre d'heures et montant correspondant), ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme.

- l'attestation Pôle Emploi ;
- un reçu de solde pour tout compte soumis à signature, le salarié signant un deuxième exemplaire remis à l'employeur (le reçu peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées).

8) Classification des emplois

8.1- Grille de classification

- Description

La grille de classification ci-après comporte trois séries de métiers :

- Les métiers du technique visent les emplois ou missions liés aux travaux et études des milieux aquatiques et des ressources piscicoles.
- Les métiers du développement visent les emplois ou missions afférents au développement, à la communication, à l'animation et à la promotion du loisir pêche.
- Les métiers de l'administratif visent les emplois ou missions afférents à la gestion administrative, financière, comptable, juridique et sociale.

La grille de classification ci-après comporte six niveaux :

- Le niveau I correspondant aux agents de service ;
- Le niveau VI correspondant aux Directeurs.

Chacun des niveaux II, III, IV, V caractérisent, par métiers, les emplois liés au développement, au technique et à l'administratif.

Au regard de la diversité des intitulés de poste recensés dans les structures associatives, les signataires de la présente convention collective s'accordent sur la nécessité d'harmoniser les intitulés existants au travers des emplois suivants :

	Métiers du technique	Métiers du développement	Métiers de l'administratif
Emploi du niveau VI	Directeur (trice)		
Emplois du niveau V	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif(ve) et financier(e)
Emplois du niveau IV	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Emplois du niveau III	Technicien(ne)	Agent de développement	Employé(e) administratif(ve)
Emplois du niveau II	Agent technique	Agent de surveillance	Agent administratif
Emploi du niveau I	Agent de service		

Les signataires invitent les structures associatives à adopter la classification définie dans la convention collective.

Pour les intitulés de poste spécifiques (juriste, attaché(e) de presse, informaticien(ne)...), les structures associatives veilleront à rattacher ces intitulés aux métiers, aux emplois et aux niveaux définis par la présente convention.

Ainsi et à titre d'exemple :

- le (la) salarié(e) «Juriste» conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau V, à l'emploi «Responsable Administratif et Financier», à condition qu'il(elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;
- le (la) salarié(e) «attaché(e) de presse» conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au Niveau IV, à l'emploi «Chargé(e) de développement», à condition qu'il(elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;
- le (la) salarié(e) «informaticien(ne)» conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au Niveau IV, à l'emploi «Chargé(e) de développement», à condition qu'il(elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;

Chaque emploi se caractérise par :

- une définition de l'emploi,
- les principales missions repères
- le niveau de formation requis.

- *Le positionnement des salariés*

Le rattachement d'un salarié s'effectue de manière progressive et par étapes : un positionnement par métier, par emploi, par niveau et par échelon.

- a. *Le positionnement par métier*

Le rattachement du salarié à un métier se fait selon le champ d'activité dans lequel il exerce ses missions principales.

- b. *Le positionnement par niveau*

Le positionnement à l'un des niveaux s'effectue selon :

- *La définition de l'emploi : Condition d'accès à l'emploi, elle définit de manière générale l'ensemble des savoirs, compétences, aptitudes requis et mis en œuvre pour la bonne exécution des missions relatif à l'emploi occupé.*

- *Les principales missions repères : Les missions repères représentent les missions essentielles qui caractérisent chaque emploi. Outre la définition de l'emploi et le niveau de formation requis, elles permettent de faciliter au mieux l'identification et le positionnement d'un salarié à un niveau et par conséquent, à l'emploi associé.*

Il n'est pas nécessaire d'accomplir l'ensemble des missions visées pour permettre le positionnement d'un salarié, le périmètre pouvant nécessiter une spécialisation plus marquée dans les niveaux.

À titre d'exemple, le (la) salarié(e) «juriste», positionné(e) au niveau V, voit son emploi caractérisé par une seule mission principale : «le conseil, veille et assistance interne et externe».

Néanmoins, l'accomplissement de manière occasionnelle d'une seule mission ne permet pas le positionnement d'un salarié au niveau associé.

En effet, et à titre d'exemple, un(e) chargé(e) de développement participant à la définition d'une stratégie départementale du développement du loisir pêche sur une courte période ne pourra pas prétendre au niveau V, Responsable Développement.

- *Le niveau de formation requis : Les niveaux de formation correspondent à ceux du répertoire national des certifications professionnelles.*

- c. *Le positionnement par échelon*

À l'exception du niveau I, chaque niveau comporte des échelons. Les niveaux II et III comportent deux échelons. Les niveaux IV, V et VI comportent trois échelons.

Le positionnement du salarié sur l'un des échelons s'effectue sur la base des critères suivants :

- *L'expérience professionnelle : Ce terme s'entend comme la période pendant laquelle le salarié acquiert un certain nombre de compétences pour mener à bien les missions qui lui seront confiées.*

- *L'autonomie : L'autonomie est la faculté du salarié d'exercer des choix pour remplir les missions qui lui sont confiées. Elle est variable en fonction du périmètre des missions et de son intensité.*

Le rattachement à un échelon suppose que ces deux critères soient remplis de façon cumulative.

Lorsque le salarié exerce des missions relevant de métiers et/ou de niveaux différents, son positionnement s'opère en fonction de l'activité dominante exercée.

En cas de litige relatif au positionnement sur un niveau, la commission paritaire nationale permanente pourra être saisie conformément à l'article 3.2.1.

Il est expressément précisé que le positionnement des salariés s'effectue au vu de l'ensemble des critères qui composent la grille de classification.

Par ailleurs, le diplôme ne constitue pas à lui seul un critère de positionnement à un niveau donné. Parallèlement, pour chacun des niveaux, l'expérience professionnelle, en particulier acquise au sein d'une des structures associatives couverte par la présente convention, peut suppléer à la non détention du diplôme exigé.

S'agissant de l'évolution professionnelle d'un(e) salarié(e), les signataires conviennent que la grille de classification n'impose pas :

- *le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur ;*
- *le passage d'un niveau inférieur à un niveau immédiatement supérieur.*

Ainsi et par exemple :

- *Un(e) salarié(e) positionné(e) au Niveau IV, échelon 1 peut évoluer vers l'échelon 3 du même niveau.*

- *Un(e) salarié(e) positionné(e) au Niveau III, échelon 2 peut évoluer vers le niveau IV sans passer par l'échelon 3.*

8.2- La période probatoire

La période probatoire ne pourra être mise en œuvre que dans les situations suivantes :

- *changement d'emploi,*

-
- changement de niveau,
 - et en cas de changement d'échelon dans les conditions suivantes :
 - à partir du niveau IV et en cas d'évolution de l'échelon 2 à 3. Ainsi, aucune période probatoire ne pourra être prévue pour un changement d'échelon dans les niveaux inférieurs au niveau IV ni pour un changement de l'échelon 1 à 2 dans le niveau IV.
 - pour les niveaux supérieurs au niveau IV : pour tous les changements d'échelons.

Les durées de périodes probatoires seront comprises :

- entre 1 et 3 mois en cas :
 - de changement d'emploi
 - de passage du niveau II au niveau III, et du niveau III au niveau IV.
- entre 1 et 6 mois en cas :
 - de passage du niveau IV au niveau V, et du niveau V au niveau VI
 - de changement d'échelon dans les conditions visées ci-dessus [...]

Durant la période probatoire, le salarié perçoit, en sus de son salaire de base, une indemnité complémentaire temporaire au moins égale au montant de la différence entre le salaire qu'il perçoit effectivement et celle qui lui est garantie dans le cadre de l'avenant concernant cette évolution.

Si la période probatoire s'avère concluante, l'indemnité complémentaire temporaire est intégrée dans le salaire de base du salarié.

En cas de période probatoire non concluante, le salarié doit être repositionné dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent, sans que cette réaffectation ne puisse modifier les dispositions de son contrat de travail ayant valeur contractuelles telles qu'applicables avant sa promotion. L'indemnité complémentaire temporaire est alors supprimée.

8.3- Cas des remplacements temporaires

À la demande de l'employeur, tout salarié peut être amené, dans les conditions énoncées ci-après, à occuper temporairement, de manière partielle ou totale, le poste de travail d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Le salarié appelé à exercer de manière partielle ou totale des missions repères d'un niveau supérieur, et pour une durée excédant un mois, perçoit une indemnité complémentaire temporaire. Cette indemnité est égale au montant de la différence entre la rémunération de base perçue et la rémunération minimale conventionnelle correspondante à l'emploi occupé.

Un écrit dûment signé par les parties est établi.

Le salarié appelé à exercer de manière totale certaines missions repères d'un niveau inférieur, conservera sa rémunération de base.

Au retour du titulaire du poste de travail, le salarié remplaçant retrouve son emploi précédent.

Si l'emploi devient vacant, l'employeur, dès lors que le salarié remplaçant satisfait les autres critères de la grille de classification, l'informe préalablement et par écrit.

En cas d'acceptation le salarié perçoit au minimum la rémunération conventionnelle correspondante. Le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement dès lors que cette affectation constitue une modification de son contrat de travail

8.4- Entretien annuel d'évaluation

Chaque année, tous les salariés sont reçus individuellement pour un entretien annuel d'évaluation. Cet entretien est mené par :

- le Président,
- ou, à défaut, par toute autre personne titulaire de l'autorité nécessaire et déléguée par le Président.

L'objectif de cet entretien est notamment, d'une part de faire le bilan sur l'année passée et d'autre part de fixer les objectifs pour l'année à venir. Les questions relatives à la formation professionnelle sont abordées de façon spécifique.

Au cours de cet entretien, une évolution de carrière (changement d'échelon, de niveau) peut notamment être abordée.

À l'issue de cet entretien, l'employeur remet au salarié un document recensant tous les points abordés.

8.5- Mise en place de la grille de classification

Les structures associatives composant le champ d'application disposeront d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre cette classification et la grille de rémunération en résultant.

Ce délai court à compter de l'application de la présente convention collective au sein des structures concernées. En raison notamment des difficultés et impacts financiers générés par l'application de la grille de rémunération pour certaines structures associatives, des dispositions spécifiques et temporaires régissant les salaires minimas conventionnels sont prévues à l'article 9.2.2.

Les signataires rappellent leur attachement à une information et une discussion adaptées entre la structure associative et ses collaborateurs. Cette étape réalisée, l'employeur devra notifier par écrit au salarié concerné son positionnement dans la grille. Cette notification sera adressée par LRAR ou remise en main propre contre décharge.

8.6- Classification des emplois

Statut non cadre

Niveau I

Emploi	Agent de service
Définition de l'emploi	Cet emploi correspond à un ensemble de tâches spécialisées nécessitant de recourir à des compétences élémentaires. Les tâches, simples et répétitives, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle régulier du supérieur hiérarchique.
Principales missions repères	- Entretien et nettoyage des locaux ; - Entretien et maintenance des bâtiments, du matériel et des biens ; - Entretien des espaces naturels.
Niveau de formation requis	L'emploi occupé n'exige pas une formation au-delà de la scolarité obligatoire.

Statut non cadre

Niveau II

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Agent technique	Agent de surveillance	Agent administratif
Définition des emplois	<p>Ces emplois comportent des tâches d'exécution plus complexe, correspondant aux travaux courants. Ils nécessitent, de la part de leurs titulaires, une maîtrise des savoirs-être (exemples : présentation, communication...) et de savoirs faire élémentaires (exemples : connaissances juridiques et environnementales, travaux de secrétariat...) nécessitant l'adaptation à l'organisation du travail dans la structure.</p> <p>L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.</p> <p>Dans l'exécution de leurs tâches, les titulaires des emplois doivent avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou, si la situation les constraint, de prendre des dispositions d'urgence.</p>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> - Opérations courantes d'une unité piscicole ; - Opérations de repeuplement ; - Collecte d'informations sur le fonctionnement des écosystèmes, et intervention dans les milieux naturels (entretien, réhabilitation, renaturation, suivi des installations...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Surveillance du respect de la réglementation pêche ; - Animation des GPP bénévoles du réseau associatif affilié ; - Collecte de données de terrain et établissement de rapports relatifs aux atteintes des milieux aquatiques ; - Information, orientation et conseil aux pêcheurs. - Sensibilisation du public à l'environnement et à la protection des milieux aquatiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil physique et téléphonique ; - Planification et organisation des rendez-vous, réunions, déplacements ; - Préparation des éléments de comptabilité ; - Classement et archivage courant ; - Gestion du courrier (réception, diffusion) ; - Travaux courants de secrétariat ; - Rédaction des correspondances simples ; - Gestion des fournitures, inventaires.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (niveau CAP, BEP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

Positionnement dans le niveau II

Échelon 1	<p>1) Expérience professionnelle : Outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2) Autonomie : Les tâches, diverses et répétitives, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle régulier du supérieur hiérarchique.</p>
Échelon 2	<p>1) Expérience professionnelle : Cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins deux ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à un an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins un an.</p> <p>2) Autonomie : Les tâches, diverses et plus complexes, sont exécutées en conformité avec les consignes prescrites. Elles sont effectuées sous le contrôle ponctuel du supérieur hiérarchique.</p>

Statut non cadre

Niveau III

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien	Agent de développement	Employé(e) administratif(ve)
Définition des emplois	<p>Ces emplois correspondent à un ensemble de tâches variées et qualifiées nécessitant de recourir à un ensemble de compétences, d'outils et de techniques (administratives, bureautiques, comptables, environnementales, éducatives...) reconnues.</p> <p>Ces emplois peuvent nécessiter une capacité à proposer des solutions adaptées face aux conditions particulières rencontrées.</p>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à la gestion courante d'une unité piscicole ; - Travaux et interventions en milieux naturels en suivi des plans de gestion (PDPG, SDVP, migrateurs...) relevant de son domaine ; - Conseil et assistance des AAPPMA dans la gestion de leur patrimoine naturel ; - Établissement et suivi d'un plan de repeuplement ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques ; - Surveillance des milieux aquatiques : interlocuteur des établissements publics en charge de la police de la pêche et suivi des relations avec les détenteurs de droit de pêche ; - Correspondant opérationnel des organismes de tourisme et de développement local ; - Initiation, sensibilisation et coordination des structures internes dans son domaine de compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation matérielle des réunions statutaires : salles, ODJ, convocations, présences, calendrier... ; - Gestion du standard ; - Suivi administratif, comptable et financier des cartes de pêche ; - Opérations de saisie des écritures de comptabilité et de gestion ; - Suivi des documents statutaires et des registres «associatifs» - Tenue des registres sociaux obligatoires ; - Administration du personnel : rédaction des contrats de travail et avenants, déclarations, suivi des horaires de travail... - Collecte, gestion et mise à disposition des ouvrages et documentation générale spécialisée ; - Assistance des structures associatives dans son domaine de compétences.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau IV du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC, BAC PRO, BP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

Positionnement dans le niveau III

Échelon 1	<p>1) Expérience professionnelle : Outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2) Autonomie : Le titulaire de l'emploi ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. Les tâches et missions principales, plus variées et plus complexes que celles du niveau II, sont soumises à un contrôle ponctuel du supérieur hiérarchique. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions spécifiques.</p>
Échelon 2	<p>1) Expérience professionnelle : Cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins deux ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à un an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins un an.</p> <p>2) Autonomie : Les tâches et missions principales sont identiques à celles de l'échelon 1 et sont soumises à une information du supérieur hiérarchique. L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions générales.</p>

Statut technicien/Agent de maîtrise*

* Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite

Niveau IV - Échelon 1/ Échelon 2**Statut technicien***

* Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	<i>Ces emplois nécessitent de recourir à un ensemble de compétences transversales maîtrisées et mises en œuvre à partir d'instructions et en fonction des résultats attendus. Ils supposent la conception et la maîtrise des outils, des procédures et des techniques pour une utilisation optimale de ces derniers. Les titulaires de ces emplois veillent à l'efficacité de leur organisation et à leurs résultats.</i>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none">- Mise en œuvre opérationnelle de la politique départementale de gestion piscicole et de protection des milieux aquatiques (PDPG, SDVP, migrants...);- Soutien dans son domaine de compétences ;- Gestion courante et suivi d'une exploitation piscicole ;	<ul style="list-style-type: none">- Mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de développement du loisir pêche de la structure associative ;- Mise en place opérationnelle, tenue et évaluation des outils et des moyens logistiques, de communication interne et externe ;- Formation des bénévoles et des salariés en matière de développement du loisir pêche ;- Animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques	<ul style="list-style-type: none">- Organisation et suivi des réunions statutaires : préparation des documents, préparation des délibérations, prise de note, rédaction et processus de validation du procès-verbal- Organisation et coordination des informations internes et externes liées au fonctionnement de la structure : concevoir et rédiger des courriers/rapports/notes, traiter et transmettre les décisions, notes de service, conventions...- Établissement des documents comptables et financiers (bilan, budget prévisionnel, compte de résultat...) ;- Suivi budgétaire de la structure associative ;- Paye, déclarations fiscales et sociales ;- Soutien en interne et aux structures associatives adhérentes dans son domaine de compétences.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

Niveau IV - Échelon 3 Statut agent de maîtrise

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	<p><i>En sus des critères relatifs au statut de technicien, ces emplois nécessitent en particulier de relayer les instructions et d'évaluer et améliorer de manière permanente les outils, procédures, organisations et techniques de travail notamment pour les adapter aux situations les plus complexes rencontrées. Ils impliquent de la part de leurs titulaires d'être de véritables interfaces en interne et en externe.</i></p>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> - Coordination des travaux et interventions en milieux naturels, notamment avec les différents acteurs externes ; - Assistance des structures associatives de pêche dans son domaine de compétences ; - Représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s), et de manière occasionnelle ; - Le cas échéant : planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime ; 	<ul style="list-style-type: none"> - Animation et assistance au réseau associatif affilié. - Mise en œuvre et coordination des projets de développement du loisir pêche, notamment avec les acteurs externes. - Coordination des outils et moyens de communication des orientations stratégiques de la structure associative - Représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle - Le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime. 	<ul style="list-style-type: none"> - Représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s), et de manière occasionnelle ; - Le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel subordonné ;
Niveau de formation requis	<p><i>Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.</i></p>		

*Statut cadre**

* Sous réserve de la position de l'AGIRC pour ce qui concerne le régime de retraite

Niveau V

Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif et financier
Définition des emplois	<p>Ces emplois nécessitent de la part de leurs titulaires l'exercice des fonctions requérant la mise en œuvre de connaissances et de compétences en particulier scientifiques acquises et maîtrisées. Ces fonctions impliquent initiative et responsabilité notamment dans la définition et/ou la mise en œuvre d'une stratégie dans le champ d'activité de la série de métiers considérée.</p> <p>Les titulaires de ces emplois peuvent également exercer une fonction d'encadrement. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des structures associatives de pêche dans leur domaine de compétences. Ces emplois requièrent notamment de la part de leurs titulaires d'être force de propositions.</p> <p>Enfin, ce niveau requiert, à l'échelon 3, d'alerter, de conseiller et d'orienter les choix des organes statutaires, notamment en termes de veille.</p>		
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ; - Élaboration, mise en œuvre et évaluation de la politique départementale de gestion (PDPG, SDVP,...), et intervention sur les milieux aquatiques ; - Conduite de missions techniques (recherche, connaissances, bases de données) appliquées dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques et leur valorisation ; - Encadrement et management du personnel subordonné ; - Suppléance de son supérieur hiérarchique à titre occasionnel - Conseil, veille et assistance interne et externe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ; - Définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche ; - Contribution à la définition, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique départementale de gestion (PDPG, SVP...) ; - Définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie de communication (élaboration et coordination des supports de communication de la structure associative), en accord avec la stratégie nationale ; - Définition et mise en œuvre d'actions et de partenariats notamment en faveur d'une éducation à l'environnement et aux milieux aquatiques ; - Encadrement et management du personnel subordonné ; - Conseil, veille et assistance interne et externe. 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son ressort ; - Contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique budgétaire et financière ; - Gestion et administration du personnel ; - Encadrement et management du personnel subordonné ; - Conseil, veille et assistance interne et externe.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 3/BAC + 4) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

Positionnement dans le niveau V

Échelon 1	<p>1) Expérience professionnelle : Outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2) Autonomie : L'autonomie est limitée à la mise en œuvre d'une ou plusieurs orientations stratégiques et à la coordination des moyens affectés. Le contrôle du supérieur est régulier.</p>
Échelon 2	<p>1) Expérience professionnelle : Cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins deux ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à un an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins un an.</p> <p>2) Autonomie : Idem que ci-dessus. Le contrôle du supérieur est toutefois ponctuel.</p>
Échelon 3	<p>1) Expérience professionnelle : Cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</p> <p>2) Autonomie : L'autonomie est élargie à la contribution à la définition, à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre d'une ou plusieurs orientations stratégiques relevant du poste. Le titulaire de l'emploi est amené à évaluer les actions. Le contrôle du supérieur est ponctuel, notamment dans la coordination et la gestion des moyens affectés.</p>

Statut cadre

Niveau VI

	<i>Directeur (rice)</i>
Définition de l'emploi	<i>Cet emploi requiert une parfaite maîtrise du fonctionnement associatif, de ses domaines et champs d'activités. Il requiert notamment des compétences confirmées dans différents domaines (statutaire, légal, comptable et financier, technique, promotion, encadrement). Il suppose une évaluation globale des actions.</i>
Principales missions repères	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la politique définie par le Conseil d'Administration ; - Gestion administrative, financière et technique de la structure ; - Direction et gestion des ressources humaines ; - Suivi et gestion des conventions de partenariat ; - Représentation extérieure de la structure ou du Président.
Niveau de formation requis	<i>Un niveau de formation équivalent au niveau I du répertoire national des certifications professionnelles (niveau BAC + 5) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.</i>

Positionnement dans le niveau VI

Échelon 1	1) <i>Expérience professionnelle : Outre le niveau de formation requis, cet échelon peut aussi être octroyé par la maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle.</i> 2) <i>Autonomie : La responsabilité est strictement limitée à l'organisation de la structure (animation et coordination des services et de leurs missions).</i>
Échelon 2	1) <i>Expérience professionnelle : Cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins deux ans dans le 1^{er} échelon et dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à un an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins un an.</i> 2) <i>Autonomie : La responsabilité est étendue à la représentation dans les instances décisionnelles de concertation écologique (coderst...), au déploiement et au suivi des orientations stratégiques de la structure.</i>
Échelon 3	1) <i>Expérience professionnelle : Cet échelon peut aussi être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle dans le poste et dans la structure associative concernée.</i> 2) <i>Autonomie : En sus des responsabilités mentionnées dans les échelons précédents, le titulaire de l'emploi bénéficie d'une délégation étendue quant à la proposition et à la définition des orientations stratégiques de la structure.</i>

9) Rémunération

9.1- *Payement du salaire au mois*

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le payement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Le payement de la rémunération est effectué une fois par mois. Unacompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

9.2- *Rémunération minimale*

9.2.1- *Principes*

Il est rappelé qu'en aucun cas l'application de la nouvelle grille ne peut entraîner une baisse de salaire.

Il s'agit en effet d'une rémunération minimale : cette rémunération mensuelle conventionnelle ne fait pas obstacle à la détermination de rémunérations supérieures aux termes de conventions particulières. Ainsi un salarié peut être positionné à un niveau et un échelon tout en ayant une rémunération réelle supérieure à la rémunération minimale correspondante à ce positionnement.

En outre, le niveau de rémunération ne peut déterminer le positionnement dans la grille.

Grille de rémunérations

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
Niveau VI	
3 ^{ème} échelon	2 651.19 €
2 ^{ème} échelon	2 499.52 €

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
1 ^{er} échelon	2 350,89 €
Niveau V	
3 ^{ème} échelon	2 250,78 €
2 ^{ème} échelon	2 100,63 €
1 ^{er} échelon	2 000,53 €
Niveau IV	
3 ^{ème} échelon	1 900,42 €
2 ^{ème} échelon	1 750,27 €
1 ^{er} échelon	1 700,22 €
Niveau III	
2 ^{ème} échelon	1 600,12 €
1 ^{er} échelon	1 550,07 €
Niveau II	
2 ^{ème} échelon	1 500,02 €
1 ^{er} échelon	1 450 €
Niveau I	1 431 €

9.2.2- Dispositions spécifiques et temporaires régissant les salaires minima conventionnels

Les parties conviennent d'additionner les primes et compléments de salaire dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels pour les structures associatives dans lesquelles certains salaires de base sont inférieurs aux minima conventionnels. Les primes et compléments de salaire pouvant avoir une périodicité différente du mois, elles seront ainsi prises en compte pour calculer la rémunération annuelle dont le 1/12^{ème} ne devra en aucun cas être inférieur aux minima conventionnels afin de s'assurer du respect des salaires minima conventionnels.

Par contre, ne peuvent en aucun cas être additionnés dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels les éléments suivants :

- La participation et l'intéressement tels que résultant des textes légaux ;
- Les majorations diverses prévues par la Loi (heures supplémentaires, travail de nuit, astreinte...) ;
- Les éléments de remboursement ou de prise en charge des frais professionnels.
- Les primes de sujexion (primes de risque,...)

Ces dispositions ne peuvent en aucun cas porter atteinte aux règles d'ordre public régissant le SMIC.

Les parties signataires et/ou représentatives se réuniront une fois par an à compter de la mise en œuvre du présent accord afin de faire un bilan sur la situation des différentes structures associatives qui appliquent ces dispositions et ce, pendant toute la durée d'application de la clause susvisée. Le SNSAPL fournira aux partenaires sociaux l'ensemble des éléments d'information nécessaires à ce bilan.

Les parties conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de deux ans suivant la mise en œuvre du présent accord afin de réviser l'ensemble des dispositions spécifiques visées dans le cadre des dispositions de l'article 9.2.2 ci-dessus.

En tout état de cause, ces dispositions spécifiques telles que contenues dans le présent article (9.2.2) prendront automatiquement fin à l'issue d'un délai de trois ans suivant l'application de la présente convention collective au sein des entités concernées.

Il est convenu que le délai de trois ans ne s'ajoute pas à celui prévu par l'article 8.5 de la convention (délai pour mettre en œuvre la classification et la grille de rémunération) de sorte que le délai visé au 8.5 pour mettre en œuvre la grille s'insère dans le délai de 3 ans susvisé. Les points de départ des deux délais étant identiques.

Dès lors et en l'absence de nouvelles dispositions conventionnelles spécifiques applicables à l'issue de ce délai de 3 ans, il sera tenu compte du droit positif applicable pour déterminer les éléments de rémunération mensuels qui seront inclus dans la rémunération minimale conventionnelle.

9.3- Prise en charge des frais de transport

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les règles existantes en la matière (Loi n° 2008-1330, 17 décembre 2008, art. 20-I, et Décret n° 2008-1501, 30 décembre 2008, art. 2). Elles sont susceptibles d'évoluer si les règles légales et/ou réglementaires qui les régissent devaient évoluer.

9.3.1- Prise en charge du prix des titres d'abonnements

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail lorsque ces déplacements sont accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélo.

La prise en charge couvre l'intégralité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectué en transports collectifs. Si plusieurs abonnements sont nécessaires, l'employeur prend en charge 50 % de ces différents titres d'abonnements.

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Exemple : si le montant du titre de transport collectif du salarié est de 100 €. Si la structure associative applique la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée :

- pour un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel dont la durée du travail est d'au moins 17,5 heures, à 50 € (100 € × 50 %) ;*
- pour un salarié à temps partiel effectuant 15 heures par semaine, à 42,85 € (100 € × 50 %) × (15/17,5).*

9.3.2- Prise en charge des frais de carburant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur peut prendre en charge, tout ou partie des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile de France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;*
- ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.*

Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.

Cette éventuelle prise en charge doit être précédée d'une consultation des représentants du personnel s'ils existent. L'ensemble des salariés remplissant les conditions requises doivent pouvoir bénéficier de la mesure.

Sont exclus du bénéfice :

- les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique,*
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail,*
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.*

Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

Les sommes versées par l'employeur à ses salariés au titre de la prise en charge des frais de carburant sont exonérés de toute cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi dans la limite du plafond légal applicable (200 € en 2013).

9.4- Entretien de la tenue de travail

L'employeur prend en charge la fourniture et l'entretien des vêtements de travail dont il impose le port à ses salariés.

Cette prise en charge peut se faire en nature ou en argent.

9.5- Avantages en nature

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les règles existantes en l'état en matière

de définition et d'évolution des avantages en nature. Elles sont susceptibles d'évoluer si les règles légales et/ou réglementaires qui les régissent devaient évoluer.

Il y a avantage en nature en cas de fourniture ou mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter. Les avantages en nature constituent un élément de rémunération et doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations sociales conformément à l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Les avantages en nature logement, nourriture et véhicule peuvent être évalués forfaitairement conformément aux règles posées par l'arrêté du 10 décembre 2002¹

¹ Arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale, modifié par l'arrêté du 28 avril 2003

. Ces montants sont revalorisés chaque année. L'éventuelle participation du salarié vient minorer la valeur dudit avantage. L'employeur conserve la possibilité d'opter pour une évaluation au réel.

9.5.1- L'avantage logement

Un logement mis à disposition d'un salarié par l'employeur, à titre gratuit ou moyennant une participation financière minime est considérée comme un logement de fonction et par conséquent comme l'accessoire du contrat de travail, dès lors que cette mise à disposition résulte de l'existence du contrat. Si le logement est fourni par l'employeur au salarié en vertu d'un bail d'habitation, il ne s'agit pas d'un avantage en nature.

Un état des lieux d'entrée et de sortie est dressé. La concession du logement cesse à la rupture du contrat quelle qu'en soit la cause ou la partie dont elle émane.

L'évaluation forfaitaire varie selon la rémunération du salarié et le nombre de pièces principales que comporte le domicile.

L'évaluation au réel se fait d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation prévue dans les conditions des articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle des avantages accessoires.

9.5.2- L'avantage nourriture

La nourriture fournie par l'employeur, à titre gratuit, ou moyennant une participation inférieure à sa valeur, donne lieu à évaluation au titre des avantages en nature. Il peut s'agir des salariés nourris en cantine. Cependant l'administration admet qu'il soit fait abstraction de l'avantage en nature lorsque la participation personnelle du salarié est au moins égale à 50 % de la valeur forfaitaire.

Conformément aux dispositions de l'article L. 131-4 du Code de la sécurité sociale, la participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans la limite du montant prévu à l'article 81-19^o du Code général des impôts lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant.

9.5.3- Avantage véhicule

La mise à disposition permanente d'un véhicule dont la structure associative assure entièrement la charge et dont les intéressés se servent à titre privé constituent un avantage en nature.

Cependant, conformément à la position de l'administration, l'utilisation à titre privé pendant les repos hebdomadaires ou les congés peut être interdite par un document écrit ou empêchée par l'obligation de restitution du véhicule.

9.6- Frais professionnels

Les frais professionnels sont pris en charge par l'employeur. Ceux-ci correspondent aux dépenses que le salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle et qui, dès lors, ne peuvent être imputés sur la rémunération.

L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit l'indemnisation des frais professionnels sous la forme d'allocations forfaitaires. Chaque structure associative définira ses propres règles de remboursement de frais.

9.7- Bulletin depaye

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin depaye conforme aux dispositions en vigueur.

L'employeur doit mentionner la présente convention collective sur le bulletin depaye du salarié.

10) Congés & absences

10.1- Congés payés annuels

10.1.1- Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel, les périodes correspondant :

-
- aux jours fériés ;
 - aux congés annuels ;
 - à la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires ;
 - aux jours de réduction du temps de travail (JRTT),
 - aux congés de maternité, d'adoption, de paternité ;
 - aux accidents du travail/maladie professionnelle et accidents de trajet (dans la limite d'une année de suspension ininterrompue)
 - aux congés et périodes de formation légale ou conventionnelle ;
 - aux absences suivantes : Les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales. Les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ainsi que les autorisations d'absence des conseillers prud'hommes, les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés ou élus.
 - aux congés exceptionnels et pour enfant malade ;
 - aux périodes militaires et journée défense et citoyenneté (JDC).

10.1.2- Durée des congés payés annuels

Le nombre de jours de congés payés est de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés par an. Les droits à congés s'acquièrent au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

10.1.3- Fractionnement

En vertu des articlesL. 3141-17 et suivants du Code du travail, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés). Il s'agit du congé principal.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continu compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continu est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours du congé principal pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

10.1.4- Ordre des départs en congés

En vertu des articlesL. 3141-14 et suivants du Code du travail, l'ordre et la date des congés sont fixés par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel le cas échéant.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (sauf en cas de circonstances exceptionnelles).

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même structure associative ont droit à un congé simultané.

10.1.5- Indemnité de congés payés

Conformément aux articlesL. 3141-22 et suivants du Code du travail, les congés payés ouvrent droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la

période de congé si le salarié avait continué à travailler.

10.2- Jours fériés

10.2.1- Liste des jours fériés

Les jours fériés suivants seront chômés :

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- 1^{er} mai
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1^{er} novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

Des jours fériés locaux (Alsace-Moselle, DOM-TOM...) peuvent s'ajouter à cette liste.

Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de perte de salaire.

10.2.2- Travail des jours fériés

Les heures travaillées pendant les jours fériés autres que le 1^{er} mai sont payées avec une majoration de 25 % ou donnent droit à un repos de 125 % ou à une combinaison de ces modalités.

10.2.3- Journée de solidarité

La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ou de la contribution prévue au 1^{er} de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.

À défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

10.3- Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels, les salariés bénéficient d'autorisations d'absences sans perte de rémunération dans les conditions définies ci-après :

Événement	Nombre de jours
Mariage ou PACS	5
Mariage d'un enfant	2
Naissance ou adoption	3
Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un PACS	5
Décès d'un enfant	5
Décès du père ou de la mère	3
Décès des beaux-parents	2
Décès de frère ou de sœur	2
Décès d'un petit enfant	2
Décès d'un grand parent	1

Ces congés doivent être pris au moment des événements en cause et devront être dûment justifiés.

À l'exception des cas de décès du père ou de la mère, du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un PACS ou de décès d'un enfant, lorsque ces événements interviennent durant les congés payés, ils ne donnent droit à aucun droit à congé supplémentaire, sauf si la nature de l'événement donne droit à un nombre de jours d'autorisation d'absence supérieur au nombre de congés payés restant à courir jusqu'au retour initialement prévu.

10.4- Congés pour enfant malade

Tout salarié bénéficie d'un congé rémunéré, en cas de maladie ou d'accident, constatée par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'articleL. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé est fractionnable par demi-journée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

10.5- Congé de paternité

Un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité (articlesL. 1225-35 et suivants du Code du travail). Pendant la période de suspension du contrat de travail, le niveau de salaire net des intéressés est maintenu, sans condition d'ancienneté (sous réserve d'une prise en charge par la sécurité sociale) et sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

10.6- Congé parental d'éducation ou travail à temps partiel

En vertu des articlesL. 1225-47 et suivants du Code du travail, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

- soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
- soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et le travail à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant, ou à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Si l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption a plus de trois ans, le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut pas excéder un an à compter de l'arrivée au foyer.

En cas de maladie, accident ou handicap graves de l'enfant, la période de congé parental ou de travail à temps partiel peut être prolongée d'un an au maximum au-delà du troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au-delà des trois ans à compter de son arrivée au foyer.

11) Hygiène et conditions de travail

11.1- Législation applicable

Les dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont les dispositions légales et réglementaires.

Les employeurs sont notamment tenus d'élaborer et d'actualiser à minima une fois par an le document unique relatif à l'évaluation des risques.

11.2- Travaux dangereux ou insalubres

En cas d'exécution de travaux dangereux ou insalubres, il incombe à l'employeur de fournir les équipements appropriés de protection.

Le temps d'habillage et de déshabillage est alors considéré comme du temps de travail effectif.

11.3- Médecine du travail

En vertu des dispositions du Code du travail, les structures associatives doivent adhérer à un service de santé au travail interentreprises.

Tous les salariés, y compris les apprentis, bénéficient des services de santé au travail. Ils sont notamment soumis à la visite médicale d'embauché, à la visite médicale périodique et, le cas échéant, à la visite médicale de reprise et à des examens complémentaires.

En vertu des articlesR. 4624-16 et suivants du Code du travail, les salariés bénéficient d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois.

Cependant certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée et l'examen périodique doit alors avoir lieu tous les ans :

- salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux ;

-
- salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
 - travailleurs handicapés ;
 - femmes enceintes ;
 - mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement de leur(s) enfant(s) ;
 - travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

11.4- Droit d'alerte et droit de retrait

En vertu des articlesL. 4131-1 et suivants, tout salarié peut exercer un droit d'alerte et de retrait dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou santé. Dans de telles conditions, il doit alerter immédiatement l'employeur.

Cette disposition est également applicable lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

12) Prévoyance et frais de santé

Les parties ont entrepris des discussions et des négociations qu'elles entendent poursuivre de bonne foi en vue de la conclusion d'un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif et de frais de santé.

Au jour de la signature de la présente convention collective, un cahier des charges «prévoyance» et «frais de santé» a été établi et adressé à des organismes sélectionnés.

Les signataires rappellent leur attachement à instituer une prévoyance et une couverture frais de santé au niveau de la branche.

13) Formation professionnelle

La formation professionnelle sera régie par un accord collectif spécifique.

SALAires

Avenant n° 1 du 23 mai 2014

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juin 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuel)</i>
<i>Niveau VI</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 664.45 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 512.02 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 362.65 €
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 262.03 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 111.13 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 010.53 €
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	1 909.92 €
<i>2^{ème} échelon</i>	1 759.02 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 708.72 €
<i>Niveau III</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 608.12 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 557.82 €
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 521.02 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 479 €
<i>Niveau I</i>	1 460 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Juin 2014.

Les autres dispositions de l'article 8 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique restent inchangées.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 2 du 30 janvier 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
Niveau VI	
3 ^{ème} échelon	2 704.42 €
2 ^{ème} échelon	2 549.70 €
1 ^{er} échelon	2 398.09 €
Niveau V	
3 ^{ème} échelon	2 295.96 €
2 ^{ème} échelon	2 142.80 €
1 ^{er} échelon	2 040.69 €
Niveau IV	
3 ^{ème} échelon	1 938.57 €
2 ^{ème} échelon	1 785.41 €
1 ^{er} échelon	1 734.35 €
Niveau III	
2 ^{ème} échelon	1 632.24 €
1 ^{er} échelon	1 581.19 €
Niveau II	
2 ^{ème} échelon	1 543.84 €
1 ^{er} échelon	1 501.19 €
Niveau I	1 481.90 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2015.

Les autres dispositions de l'article 9 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique restent inchangées.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 3 du 18 décembre 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA ;

*FGA CFDT ;
SNCEA CFE CGC ;
FEETS FO ;
CFTC AGRI.*

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuel)</i>
<i>Niveau VI</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 726.05 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>2 570.10 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>2 417.27 €</i>
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 314.33 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>2 159.94 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>2 057.01 €</i>
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>1 954.08 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 799.69 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 748.22 €</i>
<i>Niveau III</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 645.30 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 593.84 €</i>
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 556.19 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 513.20 €</i>
<i>Niveau I</i>	<i>1 493.75 €</i>

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2016.

Les dispositions spécifiques et temporaires régissant les salaires minima conventionnels telles que prévues à l'article 9.2.2 de la convention collective prendront fin au 31 décembre 2015.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 4 du 27 janvier 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA SPORT 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FEETS FO ;

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
Niveau VI	
3 ^{ème} échelon	2 753.31 €
2 ^{ème} échelon	2 595.80 €
1 ^{er} échelon	2 441.44 €
Niveau V	
3 ^{ème} échelon	2 337.47 €
2 ^{ème} échelon	2 181.54 €
1 ^{er} échelon	2 077.58 €
Niveau IV	
3 ^{ème} échelon	1 973.62 €
2 ^{ème} échelon	1 817.69 €
1 ^{er} échelon	1 765.70 €
Niveau III	
2 ^{ème} échelon	1 661.75 €
1 ^{er} échelon	1 609.78 €
Niveau II	
2 ^{ème} échelon	1 571.75 €
1 ^{er} échelon	1 528.33 €
Niveau I	1 508.69 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2017.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 7 du 7 décembre 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CNPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGMM CFDT.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
Niveau VI	
3 ^{ème} échelon	2 758.31 €
2 ^{ème} échelon	2 606.64 €

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuel)</i>
<i>1^{er} échelon</i>	2 458,01 €
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 357,90 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 206,54 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 102,58 €
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	1 998,62 €
<i>2^{ème} échelon</i>	1 842,69 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 790,70 €
<i>Niveau III</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 686,75 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 634,78 €
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 596,75 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 553,33 €
<i>Niveau I</i>	1 533,69 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2018.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 8 du 11 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FEETS FO.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuelle)</i>
<i>Niveau VI</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 791,41 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 637,92 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 487,51 €
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 386,19 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 234,24 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 132,94 €

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuelle)</i>
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 031,63 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 879,68 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 829,03 €</i>
<i>Niveau III</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 727,73 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 677,08 €</i>
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 626,43 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 575,81 €</i>
<i>Niveau I</i>	<i>1 555,73 €</i>

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2019.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 9 du 29 janvier 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FEETS FO.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuelle)</i>
<i>Niveau VI</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 809,41 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>2 655,92 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>2 505,51 €</i>
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 404,19 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>2 252,24 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>2 150,94 €</i>
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 049,63 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 897,68 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 847,03 €</i>
<i>Niveau III</i>	

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuelle)</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	1 745,73 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 695,08 €
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 644,43 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 593,81 €
<i>Niveau I</i>	1 573,73 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2020.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 10 du 15 décembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuelle)</i>
<i>Niveau VI</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 850,41 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 696,92 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 546,51 €
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 445,19 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 293,24 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 191,94 €
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 079,63 €
<i>2^{ème} échelon</i>	1 916,68 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 866,03 €
<i>Niveau III</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 764,73 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 714,08 €
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 663,43 €

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
1 ^{er} échelon	1 612.81 €
Niveau I	1 592.73 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2021.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 11 du 18 novembre 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3 ^{ème} échelon	2 895.41 €
2 ^{ème} échelon	2 741.92 €
1 ^{er} échelon	2 591.51 €
Niveau V	
3 ^{ème} échelon	2 490.19 €
2 ^{ème} échelon	2 38.24 €
1 ^{er} échelon	2 236.94 €
Niveau IV	
3 ^{ème} échelon	2 124.63 €
2 ^{ème} échelon	1 958.68 €
1 ^{er} échelon	1 908.03 €
Niveau III	
2 ^{ème} échelon	1 806.73 €
1 ^{er} échelon	1 756.08 €
Niveau II	
2 ^{ème} échelon	1 705.43 €
1 ^{er} échelon	1 654.81 €
Niveau I	1 634.73 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 12 du 7 juillet 2022

[*Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2022*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 3S.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuelle)</i>
<i>Niveau VI</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 982.27 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 824.18 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 669.26 €
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 564.90 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 408.39 €
<i>1^{er} échelon</i>	2 304.05 €
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	2 188.37 €
<i>2^{ème} échelon</i>	2 017.44 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 965.27 €
<i>Niveau III</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 860.93 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 808.76 €
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	1 756.59 €
<i>1^{er} échelon</i>	1 704.45 €
<i>Niveau I</i>	1 683.77 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} août 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 13 du 8 novembre 2022

[*Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 3S.

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3 ^{ème} échelon	3 083,77 €
2 ^{ème} échelon	2 921,77 €
1 ^{er} échelon	2 762,77 €
Niveau V	
3 ^{ème} échelon	2 646,77 €
2 ^{ème} échelon	2 487,77 €
1 ^{er} échelon	2 372,77 €
Niveau IV	
3 ^{ème} échelon	2 249,77 €
2 ^{ème} échelon	2 085,77 €
1 ^{er} échelon	2 022,77 €
Niveau III	
2 ^{ème} échelon	1 917,77 €
1 ^{er} échelon	1 859,27 €
Niveau II	
2 ^{ème} échelon	1 802,27 €
1 ^{er} échelon	1 748,77 €
Niveau I	1 723,77 €

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 14 du 14 novembre 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

*FEETS FO ;
CFTC AGRI ;
UNSA 3S.*

Article 1er

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

<i>Positionnement</i>	<i>Rémunération minimale (mensuelle)</i>
<i>Niveau VI</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>3 207,12 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>3 038,64 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>2 873,28 €</i>
<i>Niveau V</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 752,64 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>2 587,28 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>2 467,68 €</i>
<i>Niveau IV</i>	
<i>3^{ème} échelon</i>	<i>2 339,76 €</i>
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>2 169,20 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>2 103,68 €</i>
<i>Niveau III</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 994,48 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 933,64 €</i>
<i>Niveau II</i>	
<i>2^{ème} échelon</i>	<i>1 874,36 €</i>
<i>1^{er} échelon</i>	<i>1 818,72 €</i>
<i>Niveau I</i>	<i>1 792,72 €</i>

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Avenant n° 15 du 3 décembre 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SNSAPL ;

Familles rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

UNSA.

Préambule

Conformément aux dispositions de l'accord de fusion des champs d'application des branches professionnelles Eclat (IDCC 1518), associations Familles Rurales (IDCC 1031) et Associations de Pêche de Loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) du 9 février 2023 (article 5) et à l'avenant n° 195 du 9 février 2023 de la CCN Eclat relatif à l'instauration d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation unique pour les champs susvisés (article 4.2), une commission sectorielle «Pêche de loisir et protection du milieu aquatique» (CSP) a été instaurée afin de maintenir temporairement un dialogue social dans le périmètre de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique et ce, durant la période transitoire de cinq années prévue par les textes.

La commission paritaire sectorielle «Pêche de loisir et protection du milieu aquatique» s'est ainsi réunie en date du 20 novembre 2024 afin de procéder à la négociation annuelle sur les salaires.

L'issue de cette négociation a amené les partenaires sociaux de la commission paritaire sectorielle à proposer à la CPPNI unique un projet d'avenant de revalorisation de la grille des salaires minimas conventionnels applicables aux employeurs et salariés relevant de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

C'est dans ces conditions que les membres de la CPPNI unique, réunis le 3 décembre 2024, ont décidé de l'avenant suivant.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Article 2 ***Revalorisation de la grille de rémunérations minimales***

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3 ^{ème} échelon	3 283 €
2 ^{ème} échelon	3 133 €
1 ^{er} échelon	2 983 €
Niveau V	
3 ^{ème} échelon	2 833 €
2 ^{ème} échelon	2 683 €
1 ^{er} échelon	2 533 €
Niveau IV	
3 ^{ème} échelon	2 383 €
2 ^{ème} échelon	2 233 €
1 ^{er} échelon	2 139 €
Niveau III	
2 ^{ème} échelon	2 033 €
1 ^{er} échelon	1 973 €
Niveau II	
2 ^{ème} échelon	1 913 €
1 ^{er} échelon	1 858 €
Niveau I	1 828 €

Article 3

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} janvier 2025.
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion des champs d'application des branches professionnelles Éclat (IDCC 1518), associations Familles Rurales (IDCC 1031) et Associations de Pêche de Loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203)

Accord du 9 février 2023

[Étendu par arr. 24 juill. 2024, JO 6 août, applicable à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;
SNSAPL ;
Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;
CFDT ;
CFTC ;
Union Syndicale Solidaires.

Mod. par Avenant n° 206, 20 nov. 2024, étendu par arr. 24 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté de l'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

Mouvement Familles Rurales ;

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT :

FO ;

Solidaires ;

UNSA.

Préambule

Plusieurs mois durant, les partenaires sociaux des Branches professionnelles Éclat (IDCC 1518), de la Fédération nationale des associations Familles Rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ont mené une réflexion commune en vue d'un rapprochement.

La Branche Éclat, représentant plus de 300 000 salariés (emplois principaux et annexes), réunit les organismes qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toute catégorie de population. Par ailleurs, elle réunit également les organismes qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement.

La Branche des associations Familles Rurales, représentant plus de 17 000 salariés, elle réunit des organismes qui remplissent diverses missions répondant aux besoins des familles. Les principales actions de Familles Rurales concernent : l'accueil et les loisirs pour enfants, les actions en direction des jeunes, la parentalité, la santé et l'environnement, les services à la personne, la culture et les loisirs, l'animation des territoires ruraux (relais famille, médiation numérique...), la formation, la défense des consommateurs.

Quant à la Branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, représentant près de 1000 salariés, elle réunit des structures chargées notamment de gérer la pêche de loisir dans les cours d'eau et plans d'eau français. Plus particulièrement, elles ont pour missions principales : la gestion et la promotion de la pêche de loisir en eau douce et la contribution à des actions de valorisation mais également la protection du patrimoine piscicole et des milieux aquatiques (en participant à des actions de gestion équilibrée, de protection et de surveillance des poissons, et d'éducation à l'environnement).

Les échanges menés entre partenaires sociaux ces derniers mois ont mis en lumière les nombreuses convergences

existantes entre les trois branches. Il existe de fortes proximités entre activités et métiers exercés dans les trois branches, fondés sur une démarche d'éducation populaire et d'insertion dans les territoires. Par ailleurs des valeurs communes autour de l'économie sociale et solidaire sont portées par chacune d'elles. Enfin, la mise en évidence de partenaires communs accentue et conforte ces points de convergence.

Forts de ces constats, et au-delà de l'impulsion donnée par le gouvernement en matière de restructuration des branches professionnelles, c'est la perspective de capacités d'action accrues qui a été moteur du rapprochement des trois branches.

Les partenaires sociaux voient dans le nouveau champ conventionnel, un ensemble renforcé et cohérent, une opportunité d'accroître et mutualiser les moyens à leur disposition, de renforcer l'efficacité et la visibilité de leur action et de mieux accompagner les employeurs et salariés concernés.

C'est en tenant compte de l'ensemble de ces éléments, que les partenaires sociaux souhaitent par le présent accord, procéder à la fusion des champs d'application des trois branches et ce dans le cadre des articles L. 2261-33 et suivants du Code du Travail.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui d'Éclat, celui des associations Familles Rurales concernées et constituées à la date du présent accord, et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique est créé, par le présent accord, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion des champs d'application des trois branches, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives dans chacun de ces champs respectifs, disposent d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précis et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) harmonisation de même objet.

Article 1 **Objet du présent accord de fusion des champs d'application**

Le présent accord prévoit la fusion des champs d'application des branches professionnelles identifiées comme suit :

- IDCC 1518 : Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat), étendue
- IDCC 1031 : Convention Collective Nationale de la Fédération nationale des associations Familles Rurales, non étendue
- IDCC 3203 : Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, non étendue

La CCN Éclat est définie, conformément à l'article L. 2261-33 al 3 du code du travail, comme convention collective de rattachement.

Article 2 **Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre. En effet, la définition du champ conventionnel commun est identique, quelle que soit la taille des organisations en relevant.

Article 3 **Nouveau champ d'application professionnel et territorial de la Convention Collective Éclat**

Mod. par Avenant n° 206, 20 nov. 2024, étendu par arr. 24 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté de l'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

Mouvement Familles Rurales ;

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

FO ;

Solidaires ;

UNSA.

Article 3.1 **Périmètre du champ d'application professionnel et géographique**

Le présent article modifie et remplace les trois premiers paragraphes de l'article 1.1 de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat, IDCC 1518).

Il se substitue par ailleurs à l'article 1 intitulé «champ d'application» de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ainsi que l'article 1 intitulé «champ d'application professionnel» de la CCN de la Fédération nationale des associations Familles Rurales (IDCC 1031). Cette substitution intervient sous réserve de l'application de l'article 4 du présent accord qui rappelle le mécanisme de maintien, faute d'accord d'harmonisation, des dispositions des deux CCN rattachées durant le délai légal de 5 ans et ce dans leur champ d'application respectif tel qu'existant précédemment à la signature du présent accord.

(Voir CCN «Animation», Dispositions générales, article 1.1)

Article 3.2 **Activités exclues du champ d'application**

La convention collective nationale Éclat ne s'applique pas aux secteurs d'activités visés par les dispositions conventionnelles suivantes :

- article 1.1 de la convention collective nationale du 7 juillet 2005 du Sport,
- article I-1 de la convention collective nationale du 21 février 2001 des Missions locales et PAIO,
- Article 1^{er} de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983. Article 1^{er} de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

Article 4

Conséquences de la fusion des champs conventionnels pour les organisations et salariés couverts et sort des dispositions des conventions collectives rattachées

Les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein des trois branches professionnelles visées par le présent texte et signataires du présent accord, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche Éclat.

Pour autant, durant le délai légal de 5 ans visé par l'article L. 2261-33 du Code du travail, l'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat),
- des dispositions de la convention collective nationale de la Fédération nationale des associations Familles Rurales,
- des dispositions de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, qui n'auraient pas donné lieu pour le même objet à signature d'un accord d'harmonisation dans le champ d'application fusionné.

Ce maintien s'opérerait dans leur champ d'application respectif tel qu'il existe avant la modification opérée par le présent accord.

Les partenaires sociaux pourront toutefois et comme indiqué ci-dessus, conclure avant le terme de ce délai des accords portant sur des stipulations communes au nouveau champ d'application.

Dans ce cadre, ces nouvelles dispositions communes viendront en substitution aux dispositions de la CCN Éclat et à celles des CCN de la Fédération nationale des associations Familles Rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique de même objet, et ce, à date d'effet prévu par les partenaires sociaux.

Au terme du délai de cinq ans, à défaut d'accord portant sur les dispositions des deux conventions collectives ainsi rattachées à la CCN Éclat, les stipulations des conventions des CCN de la Fédération nationale des associations Familles Rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique cesseront de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des employeurs de ces anciennes branches seront couverts par la convention collective de la branche Éclat, sauf pour ce qui concerne les situations spécifiques à ces anciennes branches.

Il est précisé enfin que l'harmonisation des dispositions conventionnelles n'empêche pas la conclusion d'annexes spécifiques à la convention collective, dès lors qu'elles sont justifiées du fait de la spécificité des activités ou des emplois du secteur, aussi bien pour les organisations Éclat, que celles des associations Familles Rurales et enfin pour les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Article 5 **Dialogue social**

Les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin de convenir par accord des modalités de fonc-

tionnement de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue dans le cadre de cette fusion des trois champs professionnels qui aura notamment pour vocation de négocier les stipulations conventionnelles communes.

Les parties conviennent d'ores et déjà que dans le cadre de cet accord, il sera prévu la possibilité pour les branches rattachées de maintenir temporairement un dialogue social dans leur ancien périmètre durant la période transitoire de cinq années et ce dans le cadre de commissions intitulées commissions sectorielles paritaires correspondant aux CPPNI des branches rattachées.

Leur rôle sera défini par accord étant précisé d'ores et déjà que ces instances continueront de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques aux secteurs susvisés, ou encore des échanges nécessaires à l'évolution des dispositions des branches maintenues durant le délai de cinq années. Ces discussions pourront porter sur les salaires ou sur le suivi et le pilotage nécessaires en matière de formation professionnelle et de régimes prévoyance et frais de santé.

Les travaux finalisés ressortant de ce dialogue social tenu au niveau des commissions sectorielles paritaires seront ensuite transmis à la CPPNI. Les parties s'engageant à respecter et faire appliquer au niveau de la CPPNI les travaux de chaque commission sectorielle paritaire, sous réserve de leur conformité légale.

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension.

Article 7 Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Article 8 Révision, dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la Convention Collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés Éclat, des associations Familles Rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique

Accord du 9 février 2023

[Non étendu, applicable à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Hexopée ;

SNSAPL ;

Familles Rurales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

Union Syndicale Solidaires.

Préambule

À la suite de la conclusion de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles Éclat (IDCC 1518), de la Fédération nationale des associations Familles Rurales Familles Rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives au sein de ces trois branches professionnelles souhaitent lancer les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles.

Il est rappelé que cet accord définit la CCN Éclat comme convention collective de rattachement.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives disposent d'un délai maximum de 5 ans à compter de la conclusion de cet accord de fusion, pour procéder à une harmonisation des dispositions communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) d'harmonisation de même objet.

La volonté des organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs est ainsi d'aboutir à une convention collective unique harmonisant les dispositions conventionnelles de la convention collective Éclat, celle des associations Familles Rurales et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, tout en conservant les spécificités de chacune si nécessaire au regard des réalités économiques et sociales de ces secteurs.

L'objectif est ainsi d'aboutir à une convention collective harmonisée, structurée, ordonnée et répondant aux réalités de terrain.

S'agissant d'un chantier long et complexe, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont ainsi pris la décision de négocier et de conclure un accord de méthode déterminant les premiers sujets prioritaires de négociation et la chronologie.

Article 1 ***Champ d'application***

Le présent accord est conclu entre organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (Éclat, dont le numéro IDCC est le 1518, d'une part, et celles représentatives au sein de la Convention Collective Nationale des associations Familles Rurales dont le numéro IDCC est le 1031 et au sein de la Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique dont le numéro est le 3203, d'autre part.

Article 2 ***Stipulations spécifiques pour les organisations de moins de 50 salariés***

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, pour les organisations de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la Branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 3 ***Méthodologie***

Le travail d'harmonisation des dispositions conventionnelles est un chantier long, lourd et complexe qui nécessite de poser un cadre de négociation, en définissant les priorités, les moyens et les délais.

Article 3.1 ***Phase préalable à la négociation***

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles de la CCN Éclat, celle des associations Familles Rurales et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont dans un premier temps :

- Procédé à une analyse comparée des trois conventions collectives : dispositions juridiques, typologie d'activités et inventaire des métiers couverts, etc. ;*
- Mis en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités de chaque secteur ;*
- Déterminé les points de vigilance.*

Cette méthodologie qu'il s'agira de poursuivre et de préciser leur permettra notamment d'identifier, en tenant compte des spécificités relevant de chaque champ fusionné :

- Les dispositions de la CCN Éclat, définie comme convention collective d'accueil, déjà adaptées au champ fusionné, et n'ayant pas besoin de faire l'objet d'adaptations ;*
- Les dispositions de la CCN Éclat devant faire l'objet d'aménagements de manière à correspondre aux caractéristiques de l'ensemble des organisations et salariés couverts par le nouveau champ d'application ;*
- Les dispositions nouvelles à négocier, dans l'hypothèse où la CCN Éclat ne traiterait pas de sujets qu'il convient d'inclure à la nouvelle convention collective.*

Pour l'ensemble de ces dispositions, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs détermineront, dans les accords ainsi conclus, les conditions et délais d'applications spécifiques à chacun des champs fusionnés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux piloteront l'élaboration d'un rapport de branche et pour ce faire pourront s'assurer le concours d'un cabinet spécialisé.

Article 3.2 **Sujets prioritaires de négociation**

Dans le cadre des réunions interbranches déjà tenues, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives des trois Branches ont convenu que les négociations prioritaires à ouvrir sont celles portant sur :

- *Le droit syndical national et le financement du paritarisme.*
- *Règlement intérieur de la CPPNI*
- *Le travail à temps partiel.*
- *La formation professionnelle et l'apprentissage.*
- *Convergence des systèmes de classifications et des systèmes de rémunération*
- *Égalité femmes hommes*
- *Durée et Temps de travail*
- *Handicap*
- *Les régimes Santé Prévoyance. Il est précisé que ce chantier ne sera ouvert qu'après réalisation d'un audit des différents régimes en vue d'un appel d'offres à réaliser en 2025 pour la mise en place des régimes communs au 1^{er} janvier 2026.*

Ces négociations jugées comme prioritaires feront l'objet, en application de l'article 3.1, de toutes les phases d'analyse préalable. Il reviendra à la CPPNI, qui peut le cas échéant déléguer les travaux à un groupe de travail paritaire ou aux commissions paritaires techniques (commission de prévoyance et frais de santé et commission emploi-formation), de définir le calendrier et le rythme des réunions. Certains sujets de négociation pourront être menés simultanément.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives précisent que la volonté de négocier sur ces sujets prioritaires n'empêche pas la négociation d'autres sujets non listés dans le présent accord notamment dès lors que l'actualité légale et réglementaire l'impose.

L'objectif de ces négociations étant d'aboutir à la conclusion d'accords dans le délai de 5 ans, visant à traiter du sort des dispositions des conventions fusionnées.

Article 3.3 **Conséquences de la conclusion d'un accord**

Les nouvelles dispositions conclues à compter de la date du présent accord, remplaceront les dispositions de la CCN Éclat ou viendront les compléter et se substitueront à celles de la CCN des associations Familles Rurales et de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique de même objet et dans les délais définis par les partenaires à la négociation.

Article 4 **Entrée en vigueur - Durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée de cinq ans.

Article 5 **Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 6 **Dispositions diverses**

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

Régime de prévoyance

Accord du 15 septembre 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNGEA CFE CGC ;

FNAF CGT, FEETS FO ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Mod. par Avenant n° 2, 17 mai 2022, non étendu, applicable à compter du 17 mai 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Avenant n° 3, 6 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 3S ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 20 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SNSAPL ;

Familles rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

UNSA ;

Solidaires.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après le régime de prévoyance complémentaire).

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux a été notamment :

- de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective en matière de prévoyance, sans considération notamment d'âge ou d'état de santé ;
- d'organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence ;
- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale ;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de prévoyance complémentaire.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance com-

plémentaire obligatoire qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise plus favorables, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de prévoyance complémentaire instituant des garanties en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité, en complément d'un régime de sécurité sociale obligatoire.

Les partenaires sociaux ont souhaité recommander un Organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des risques précités.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives auprès de l'organisme assureur choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un Protocole Technique et Financier et un Protocole de Gestion administrative.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale des Structures Associatives de Pêche de Loisir et de Protection du Milieu Aquatique.

Article 3 **Salariés bénéficiaires**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Mod. par Avenant n° 2, 17 mai 2022, non étendu, applicable à compter du 17 mai 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Avenant n° 3, 6 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 3S ;

FGA CFDT.

Article 3.1 **Définition des bénéficiaires (Avenant n° 3, 6 mars 2024, non étendu)**

Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté :

— relevant des articles 2.1, 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et «salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis».

— ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et «salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis».

Les parties entendent, à ce titre, préciser que, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC :

— Pour l'application de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés cadres relevant des niveaux V et VI au sens de la classification conventionnelle.

— Pour l'application de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui définissent les salariés assimilés aux cadres, sont visés les salariés agents de maîtrise relevant du niveau IV échelon 3 au sens de la classification conventionnelle.

Pour l'application des dispositions de l'article R 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale relatives à la définition des salariés intégrés au champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres et assimilés, sont visés les salariés Techniciens de niveau IV - échelon 2, pour les seuls personnels assurant la gestion courante et le suivi d'une exploitation piscicole, au sens de la classification conventionnelle.

Article 3.2 **(Avenant n° 2, 17 mai 2022, non étendu) - Suspension du contrat de travail**

3.2.1 **Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées**

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel,
- d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (en cas par exemple d'activité partielle, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, sauf cas d'exonération prévus par le contrat de garanties collectives. Ainsi, bénéficient du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils sont bénéficiaires d'indemnités journalières, de rentes ou de pensions complémentaires servies par le contrat de garanties collectives au titre de l'incapacité de travail, ou de l'invalidité et qu'ils ne perçoivent plus aucune rémunération. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'employeur.

Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité...), celui-ci est pris en compte dans l'assiette de calcul des cotisations et des prestations, visée aux articles 4.1 et 5.1 du présent accord, conformément aux modalités définies par le contrat de garanties collectives modifié à effet du 1^{er} janvier 2022, en application de l'instruction précitée.

3.2.2 **Autres cas de suspension du contrat de travail**

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans soldes, congé de soutien familial, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des seules garanties en cas de décès (décès, IAD, rentes éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives. La cotisation est calculée sur la base du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale perçu par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Article 3.3 **Caractère obligatoire de l'adhésion**

L'adhésion des salariés au régime de prévoyance complémentaire est obligatoire.

Article 3.4

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

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties de prévoyance complémentaire, dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

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

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du Protocole de Gestion administrative.

Article 4 **Financement**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Avenant n° 3, 6 mars 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025, sous réserve de son agrément⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 3S ;

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 4, 20 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SNSAPL ;

Familles rurales.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

UNSA ;

Solidaires.

Article 4.1 **Assiette de la cotisation (Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu)**

Les cotisations servant au financement du régime de prévoyance complémentaire sont exprimées en pourcentage du salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale, en application de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans la limite des tranches 1 et 2.

La tranche 1 est la partie de la rémunération annuelle brute limitée au plafond de la sécurité sociale.

La tranche 2 est la partie de la rémunération annuelle brute comprise entre 1 fois le plafond de la sécurité sociale et huit fois ce plafond.

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2020, à 41.136 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire.

Article 4.2 (nouveau)

(Avenant n° 4, 20 nov. 2024, non étendu) - Taux et répartition des cotisations

La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

4.2.1

Salariés relevant des articles 2.1, 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés

intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 de l'accord collectif du 15 septembre 2015

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés susvisés est financée à :

- 30.87 % par le salarié et 69.13 % par l'employeur sur la tranche 1 des rémunérations, le taux patronal ne pouvant en tout état de cause être inférieur à 1,50 % de la rémunération T1, en cas d'évolution ultérieure ;
- 40 % par le salarié et 60 % pour l'employeur sur la tranche 2 des rémunérations.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0.67 %	1.50 %	2.17 %
Tranche 2	1.204 %	1.806 %	3.01 %

4.2.2

Salariés ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés non intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 de l'accord collectif du 15 septembre 2015

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés susvisés est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0.68 %	1.02 %	1.70 %
Tranche 2	1.016 %	1.524 %	2.54 %

Les structures associatives non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'Organisme assureur recommandé devront dépasser au minimum l'équivalent du taux de cotisation patronale du régime de prévoyance complémentaire, fixé par le présent accord.

**Article 4.3
Évolution ultérieure de la cotisation**

(Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu) Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation notamment au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et /ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.2 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

**Article 4.4
Financement de l'obligation légale de maintien de salaire**

Afin de couvrir leur obligation légale de maintien de salaire définie à l'article L. 1226-1 du code du travail, les employeurs ont la possibilité d'adhérer au contrat d'assurance de groupe souscrit à cet effet auprès de l'organisme assureur recommandé.

La cotisation destinée au financement de cette obligation est exclusivement à la charge de la structure associative et ne constitue pas un avantage de prévoyance au sens du présent accord.

**Article 5
Prestations**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL

Syndicat(s) de salariés :

Article 5.1 **Définition du salaire de référence**

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des douze mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué. De même, lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence défini ci-dessus est reconstitué sur la base du salaire du ou des derniers mois civils ayant donné lieu à cotisation.

(Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu) Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :

- Tranche 1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel Sécurité Sociale ;
- Tranche 2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel Sécurité Sociale et limitée à 8 plafonds annuels Sécurité Sociale ;

Article 5.2 **Tableau des garanties**

Le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat souscrit avec l'Organisme assureur recommandé est défini ci-après et joint en annexe.

Les structures associatives non adhérentes au contrat d'assurance souscrit auprès de l'Organisme assureur recommandé devront en tout état de cause, mettre en place un régime de prévoyance complémentaire dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que celui institué par le présent accord.

Article 5.3 **Définition des garanties**

Les garanties souscrites dans le cadre du contrat d'assurance sont définies ci-dessous. Pour toute disposition non inscrite dans le présent accord, il est convenu de se référer aux conditions générales et particulières du contrat de garanties collectives.

Article 5.3.1 **Garantie décès/Invalidité absolue et définitive**

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, il est prévu une garantie décès garantissant le versement d'un capital «décès», d'une rente éducation et d'une indemnité frais d'obsèques.

On entend par invalidité absolue et définitive, l'incapacité absolue d'exercer une profession, avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

Est assimilée à l'invalidité Absolue Définitive :

- l'invalidité de 3^{ème} catégorie définie à l'article L. 341-4 3^o du Code de la Sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale ;
- l'incapacité Permanente, définie à l'article L. 434-2 du Code de la Sécurité sociale et indemnisée comme telle par la Sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

1 **Définition des enfants à charge/conjoint/concubin/partenaire de PACS**

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire et sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dis-

pensés pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

— d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;

— d'être employés dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;

— sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

Sont également considérés comme à charge du salarié :

— les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;

— les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un PACS, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire

Conjoint

On entend par conjoint, l'époux (ou l'épouse) de l'assuré non divorcé(e) et non séparé(e) de corps par un jugement définitif passé en force de chose jugée.

Concubin

On entend par concubin, la personne vivant en couple avec une autre personne dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du Code Civil, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre deux personnes, justifiée par la production d'une attestation de domicile commun (notamment quittance de loyer, facture EDF).

Partenaire de Pacs

On entend par partenaire de Pacs, la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte Civil de Solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (article 515-1 et suivants du Code Civil). Les signataires d'un PACS sont désignés par le terme de partenaire. L'existence d'un PACS peut être prouvée soit par l'acte d'enregistrement au Tribunal d'Instance, soit par la copie du contrat de PACS.

2

Capital en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive

— En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, un capital d'un montant égal à 100 % du salaire de référence, est versé par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ci-après définis ou du salarié. Une majoration du capital «décès» d'un montant de 25 % par enfant à charge est également garantie.

Les salariés affiliés à l'AGIRC bénéficient en complément des garanties ci-dessus définies :

— d'un capital décès complémentaire d'un montant égal à 160 % du salaire de référence.

— D'une majoration complémentaire du capital «décès» d'un montant de 40 % par enfant à charge.

— En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'origine accidentelle, un capital supplémentaire d'un montant égal à 100 % du capital décès est versé au salarié ou au(x) bénéficiaire(s) désigné(s).

Bénéficiaires du capital décès

Le salarié peut désigner un ou plusieurs bénéficiaires de son choix, soit au moyen du formulaire de désignation mis à disposition par l'organisme de prévoyance, soit par voie d'acte authentique, soit par acte sous seing privé.

En cas d'acceptation par le bénéficiaire de sa désignation, celle-ci devient irrévocable, sauf acceptation par ce même bénéficiaire de la substitution.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité suivant :

— au conjoint survivant,

— à défaut, au concubin ou au partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ayant toujours cette qualité au jour du décès,

— à défaut, par parts égales, aux enfants nés ou à naître,

— à défaut, aux héritiers, en application des règles de dévolution successorale légale.

Lorsque l'organisme de prévoyance est informé du décès, elle avise le bénéficiaire si ses coordonnées ont été portées à sa connaissance lors de la désignation.

En tout état de cause, qu'il existe ou non une désignation expresse, les majorations pour enfants à charge seront versées à chacun des enfants ouvrant droit auxdites majorations par part égale entre eux.

Bénéficiaire du capital en cas d'invalidité absolue et définitive

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le bénéficiaire des capitaux est le salarié lui-même, à l'exception des majorations éventuelles pour enfant à charge (versées aux intéressés). Le versement du capital par anticipation met fin à la garantie décès.

3 Allocations obsèques

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son concubin ou partenaire lié par un Pacte civil de solidarité, ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans, une indemnité pour frais d'obsèques est versée par l'organisme assureur au profit d'un ou plusieurs bénéficiaires ayant assuré(s) le paiement des frais d'obsèques et qui en présentent les factures acquittées.

Le montant de l'allocation obsèques est égal au montant des frais réellement engagés, dans la limite de 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

4 Rente d'éducation (Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu)

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente éducation temporaire à chaque enfant à charge dont le montant est égal à :

	Montant annuel en pourcentage du salaire annuel de référence tranches 1 et 2
De 0 jusqu'à la date du 11 ^e anniversaire de l'enfant	5 %
Du 11 ^e anniversaire à la date du 18 ^e anniversaire de l'enfant	7,5 %
Du 18 ^e anniversaire à la date du 26 ^e anniversaire de l'enfant	10 %

La rente est versée sans limitation de durée à l'enfant à charge reconnu en invalidité, avant son 26^{ème} anniversaire, équivalente à une invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (soit l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé, soit l'allocation pour adulte handicapé) ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil.

La qualité d'enfant à charge s'apprécie à la date de l'événement ouvrant droit aux prestations.

Le versement des rentes éducation par anticipation en cas d'IAD met fin à la garantie.

Article 5.3.2 Garantie Incapacité temporaire de travail

La garantie incapacité temporaire a pour objet de faire bénéficier d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de sécurité sociale obligatoire, les salariés se trouvant dans l'obligation de cesser leur activité professionnelle à la suite d'un accident ou d'une maladie.

L'indemnisation a pour objet de compléter en montant et en durée les droits garantis en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, en relais de l'obligation de l'employeur au titre du maintien de salaire, à hauteur de 80 % du salaire de référence, incluant les prestations pour leur montant brut de CSG/CRDS versées par le régime de sécurité sociale obligatoire au titre de cette incapacité.

En tout état de cause, le total des indemnités perçues par le salarié ne peut excéder 100 % de son salaire net.

Les indemnités journalières sont servies au plus tôt à compter de la fin de l'intervention de l'employeur au titre de son obligation de maintien de salaire légalement mise à sa charge en application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à 8 du Code du Travail.

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions afférentes au maintien de salaire prévu les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à 8 du Code du Travail, les indemnités journalières sont servies à l'issue d'une franchise de 67 jours d'arrêt de travail continu reconstituée à chaque arrêt de travail.

Cette franchise est ramenée à 60 jours d'arrêt de travail continu en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

En l'absence d'intervention du régime de sécurité sociale obligatoire pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèce en raison d'une activité salariée insuffisante, la prestation complémentaire est versée en déduisant les indemnités journalières reconstituées de manière théorique, que le régime de

sécurité sociale obligatoire aurait versée si le salarié avait satisfait aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces.

Article 5.3.3 Garantie Invalidité

Cette garantie a pour objet de faire bénéficier les salariés, dès la reconnaissance par le régime de sécurité sociale obligatoire de leur état d'invalidité au titre d'une maladie ou d'un accident, d'une prestation complémentaire à celle versée par le régime de sécurité sociale obligatoire, dont le montant est défini comme suit :

Catégorie d'invalidé	Montant en pourcentage du salaire de référence
1 ^{ère} catégorie	48 %
2 ^{ème} catégorie	80 %
3 ^{ème} catégorie	80 %

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes de CSG et de CRDS servies par le régime de sécurité sociale obligatoire au titre de l'invalidité, et hors majoration pour tierce personne et ne saurait conduire le salarié à percevoir au global une indemnisation supérieure à 100 % de son salaire net.

Par invalidité, il faut entendre la réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail ou de gain reconnue par le régime de sécurité sociale obligatoire et entraînant le classement dans l'une des catégories d'invalides visées par les dispositions du code de la sécurité sociale.

Article 5.4 Reprise de Passif

Lors de son adhésion au présent régime de prévoyance, la structure associative remplira un bulletin d'affiliation «entreprise» et adressera une liste du personnel avec les éléments demandés par l'organisme assureur.

Sur cette liste figureront obligatoirement la liste des salariés en arrêt de travail ou bénéficiaires de prestations à caractère répétitif (arrêt de travail ; invalidité, rente éducation).

Si les salariés en arrêt de travail sont garantis par un contrat antérieur souscrit auprès d'un organisme assureur, les garanties du présent régime de prévoyance sont accordées sous déduction de celles qui sont dues par le précédent organisme assureur.

En l'absence d'un contrat antérieur, les salariés en arrêt de travail bénéficient, dès leur affiliation auprès de l'organisme assureur recommandé, des garanties du présent régime de prévoyance complémentaire.

Article 5.5 Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de prévoyance complémentaire au financement de prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et d'aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime, notamment sur des restes à charge liés au décès, au handicap, aux conséquences de longue maladie.

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la Commission Nationale Paritaire de Suivi au sein d'un règlement spécifique.

Article 5.6

Mise en œuvre des prestations non contributives pour les structures associatives non adhérentes

Les entreprises non adhérentes à l'Organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'Action Sociale définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Suivi.

Article 6 Suivi du régime de complémentaire

Le régime de prévoyance complémentaire est piloté par la Commission Nationale de Suivi, dont sont membres le SNSAPL et les Organisations de Salariés représentatives et/ou signataires de la Convention Collective Nationale des Structures Associatives de Pêche de Loisir et de Protection du Milieu Aquatique, dans les conditions ci-après définies.

Article 6.1 **Rôle et compétences**

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, chaque année, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'Organisme assureur recommandé au plus tard le 1^{er} juin suivant la clôture de l'exercice ;
- de veiller au bon équilibre du régime de prévoyance complémentaire ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires, ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la Commission paritaire nationale permanente, pour améliorer les résultats du contrat de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPNP toutes modifications corrélatives au présent accord et au contrat de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du Protocole technique et financier.

Article 6.2 **Composition**

La commission paritaire de suivi du régime est composée de :

- Deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire et/ou représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le Syndicat National des Structures Associatives de Pêche de Loisir (SNSAPL).

Article 7 **Organisme assureur recommandé**

Mod. par Avenant n° 1, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties de prévoyance complémentaire, l'organisme ci-après :

- MUTEX, entreprise régie par le Code des assurances, immatriculée au R.C.S. de Nanterre sous le numéro 529 219 040, dont le siège social est situé au 140 avenue de la République - CS 30007 - 92327 Châtillon Cedex.

Cette recommandation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée maximum de cinq ans.

Cet organisme assureur a été sélectionné parmi les organismes mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexamines par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance.

Article 8 **Changement d'Organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- Les prestations en cours de service (indemnités journalières complémentaires, rentes d'invalidité, rente éducation) continuent d'être versées par l'organisme assureur résilié au niveau atteint à la date de changement d'organisme assureur ;
- L'organisme assureur résilié assure également le maintien des garanties décès au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, sans revalorisation des bases de calcul desdites prestations ;
- Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service continuent d'être revalorisées (y compris les prestations décès prenant la forme de rente). Les bases de calcul des prestations décès sont également revalorisées pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance à un niveau au moins égal à celui du contrat résilié.

Les partenaires sociaux organiseront, lors du changement d'organisme assureur, la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que des bases de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès.

Article 9 **Entrée en vigueur - durée de l'accord - dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires s'engagent, une fois la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir étendue, à demander l'extension du présent accord.

Article 10 **Révision**

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérant au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications soumises à la CPNP et validées par celle-ci, devront donner lieu à des ave-nants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 11 **Désignation**

La désignation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. La désignation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la désignation afin d'envisager et de soumettre à la CPNP l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la désignation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Garanties prévoyance Structures Associatives de pêche et de protection du milieu aquatique

Garanties conventionnelles

Libelles des garanties	Garanties en % du salaire brut TA TB TC
Décès - IAD (Invalidité Absolue et Définitive) Toutes causes	
- Quelle que soit la situation de famille	100 %
- Majoration par enfant à charge	25 %
Décès toute cause - IAD (Invalidité Absolue et Définitive) Par accident	
- Versement d'un capital supplémentaire	100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques	
- En cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge âgé de + de 12 ans	100 % du PMSS Limités aux frais réellement engagés
Rente éducation	

Libelles des garanties	Garanties en % du salaire brut TA TB TC
- De 0 au 11 ^{ème} anniversaire	5 %
- Du 11 ^{ème} anniversaire au 18 ^{ème} anniversaire	7,5 %
- Du 18 ^{ème} anniversaire au 26 ^{ème} anniversaire	10 %
Incapacité de travail Indemnité journalières y compris part sécurité sociale :	
- En relais du maintien de salaire légal	80 %*
- Non bénéficiaire du maintien de salaire légal (ancienneté inférieur à 1 an)	Franchise maximum de 67 jours 80 %*
Invalidité de travail y compris part sécurité sociale	
- 1 ^{ère} catégorie	48 %
- 2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie	80 %*

* Le total des indemnités perçues par le salarié (rentes ou indemnités versées par le régime obligatoire de Sécurité Sociale et par le régime complémentaire de prévoyance) ne peut excéder 100 % du salaire net

Régime supplémentaire salariés affiliés à l'AGIRC (CCN 1947)*	
Décès toute cause / IAD	+160 %
Majoration par enfant à charge	+ 40 % par enfant à charge

Régime optionnel

Maintien de salaire**
Maintien de salaire en application des dispositions légales (y compris 10 % de charges patronales)
**cotisation complémentaire à la charge exclusive de l'employeur

Régime Frais de santé

Accord du 15 septembre 2015

[Non étendu, applicable compter du 1^{er} janv. 2016]

(Voir aussi avenant n° 5 du 26 oct. 2021)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FNAF CGT ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 1, 7 déc. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA Sport 3S ;
FGA CFDT ;
SNCEA CFE CGC ;
FEETS FO ;
CFTC AGRI.*

Mod. par Avenant n° 2, 28 nov. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA Sport 3S ;
FEETS FO.*

Mod. par Avenant n° 3, 28 janv. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA Sport 3S ;
FNAF CGT ;
FEETS FO.*

Mod. par Avenant n° 4, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*FEETS FO ;
UNSA 3S.*

Mod. par Avenant n° 6, 17 mai 2022, non étendu, applicable à compter du 17 mai 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FEETS FO ;
UNSA 3S.*

Avenant n° 7, 14 novembre 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FEETS FO ;
CFTC AGRI ;
UNSA 3S.*

Mod. par Avenant n° 8, 20 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SNSAPL ;

Familles rurales.

Syndicat(s) de salariés :

*CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
UNSA ;
Solidaires.*

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé

obligatoire (ci-après «le régime de complémentaire santé»).

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la branche à une couverture en matière de remboursements de frais de santé de qualité (au-delà de la couverture minimale visée à l'article L. 911-7 du Code de la sécurité sociale), les partenaires sociaux ont souhaité organiser la mutualisation des risques auprès d'un organisme assureur recommandé, après mise en œuvre d'une procédure de mise en concurrence.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux a également été :

- d'instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention;
- d'assurer un bon équilibre à long terme du régime de complémentaire santé ;
- de mettre en place un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 et des décrets pris en application de ces dispositions ;
- de permettre aux salariés affiliés au régime de complémentaire santé obligatoire de bénéficier de garanties optionnelles, financé intégralement par le salarié (ci-après le régime de surcomplémentaire santé optionnel).

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé qui, sans remettre en cause les régimes d'entreprise portant sur le même objet, met à la charge de tous les employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord l'obligation de faire bénéficier leurs salariés d'une couverture au moins aussi favorable dans les conditions ci-après définies :

Article 1 Objet

Le présent accord a pour objet l'organisation au niveau national, au bénéfice des salariés visés à l'article 3.1, d'un régime de complémentaire santé permettant le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation, en complément d'un régime d'assurance maladie légalement obligatoire.

Les partenaires sociaux ont souhaité recommander un Organisme assureur, choisi au terme d'une procédure transparente de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties de remboursement de frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un Protocole Technique et Financier et un Protocole de Gestion administrative.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la Convention Collective Nationale des Structures Associatives de Pêche de Loisir et de Protection du Milieu Aquatique.

Article 3 Salariés bénéficiaires

Mod. par Avenant n° 4, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Mod. par Avenant n° 6, 17 mai 2022, non étendu, applicable à compter du 17 mai 2022⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

UNSA 3S.

3.1 Définition des bénéficiaires

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives relevant du présent accord, sans condition d'ancienneté.

Article 3.2
(Avenant n° 6, 17 mai 2022, non étendu) - Suspension du contrat de travail

3.2.1
Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (en cas par exemple d'activité partielle, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Les modalités de maintien du régime en cas de suspension du contrat de travail de salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ont été intégrées au contrat de garanties collectives à effet du 1^{er} janvier 2022, conformément à l'Instruction ministérielle précitée.

3.2.2
Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans soldes, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'Organisme assureur.

3.3
Caractère obligatoire de l'adhésion

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du Code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- (Avenant n° 4, 1^{er} juill. 2020, non étendu) Les salariés qui bénéficient de la Couverture Santé Solidaire visée à l'article L. 861-3 du Code de la Sécurité sociale, sous réserve de produire une attestation de droits à cette couverture. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.
- Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.
- Les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayants droit, que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ; Ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même structure associative, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayants droit.
 - Dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de

leurs personnels ;

- Dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

Dans tous les cas, ces salariés devront solliciter, par écrit, auprès de leur employeur leur dispense d'adhésion au régime de remboursement de frais de santé et produire les justificatifs requis dans les 30 jours suivant la date de mise en place du régime ou d'embauche.

La demande de dispense comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

En outre, les salariés sont tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an (et ce, avant le 31 janvier de chaque année), les informations permettant de justifier de leur situation.

En tout état de cause, à défaut de demande écrite et de justificatif adressé à l'employeur, ils seront obligatoirement affiliés au régime de complémentaire santé.

S'agissant des structures associatives non adhérentes aux contrats de garanties collectives souscrits auprès de l'Organisme assureur recommandé :

- Elles devront, si elles le souhaitent, formaliser leur volonté d'appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire au sein de l'acte juridique de mise en place de leur régime, au sens de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. À défaut, les salariés ne pourront pas se prévaloir des différents cas de dispense ;
- en cas de formalisation du régime de complémentaire santé par décision unilatérale de l'employeur, la mise en œuvre éventuelle des dispenses s'entend sans préjudice de l'application le cas échéant des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 3.4

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

3.4.1

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de rupture du contrat de travail (sauf pour cause de faute lourde), ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien des garanties complémentaires santé obligatoires et, le cas échéant, optionnelles, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, à la condition notamment que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

Dans tous les cas, le droit à la portabilité est subordonné au respect de l'ensemble des conditions fixées par les dispositions légales et les éventuelles dispositions réglementaires prises pour leur application.

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Ce maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.

Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation à ce titre.

Les modalités d'application de ce dispositif de portabilité des droits sont précisées dans le cadre du Protocole de Gestion administrative.

3.4.2

Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Evin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite «loi Evin», la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'Organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :

- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité,
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

L'obligation de proposer le maintien de la couverture de complémentaire santé à ces anciens salariés (ou à leurs ayants droit) dans le cadre de l'application de l'article 4 de la «loi Evin» incombe à l'Organisme assureur recommandé, et l'employeur n'intervient pas dans le financement de cette couverture.

Article 4 **Financement**

Mod. par Avenant n° 2, 28 nov. 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA Sport 3S ;
FEETS FO.*

Mod. par Avenant n° 3, 28 janv. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA Sport 3S ;
FNAF CGT ;
FEETS FO.*

Mod. par Avenant n° 4, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*FEETS FO ;
UNSA 3S.*

Mod. par Avenant n° 7, 14 novembre 2023, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

*FGA CFDT ;
FEETS FO ;
CFTC AGRI ;
UNSA 3S.*

Mod. par Avenant n° 8, 20 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

HEXOPEE ;

SNSAPL ;

Familles rurales.

Syndicat(s) de salariés :

*CGT ;
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
UNSA ;
Solidaires.*

4.1 **Structure de la cotisation**

— Les salariés et employeurs acquittent la cotisation destinée à financer le régime complémentaire santé obligatoire.

Les bénéficiaires des garanties sont les personnes inscrites au bulletin d'adhésion et couvertes par un régime d'Assurance maladie obligatoire français à savoir :

— l'adhérent

— les ayants droit suivants :

- le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit son 20^e anniversaire ou son 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, appren-

tis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
— les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'Assurance maladie obligatoire français.

— Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés souhaitant améliorer le niveau des garanties dont ils bénéficient au titre du régime de complémentaire santé obligatoire auprès de l'organisme assureur recommandé, peuvent adhérer, à titre facultatif, à un régime de surcomplémentaire santé optionnel, dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives souscrit à cet effet.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle est à la charge exclusive du salarié. Les ayants droit du salarié, couverts au titre du régime obligatoire, bénéficieront automatiquement des garanties optionnelles dans les conditions fixées par le contrat de garanties collectives.

4.2 Assiette de la cotisation

Les cotisations sont exprimées en pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale. Le plafond mensuel de la sécurité sociale évolue chaque année par voie réglementaire.

(Avenant n° 8, 20 nov. 2024, non étendu) À titre d'information, le montant du plafond mensuel de la Sécurité sociale est fixé pour l'année 2025 à 3.925 €.

4.3 Taux et répartition des cotisations

Salariés relevant du Régime Général de la Sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,182 % du PMSS	1,772 % du PMSS	2,954 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime Local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,824 % du PMSS	1,235 % du PMSS	2,059 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,105 % du PMSS	1,66 % du PMSS	2,766 % du PMSS

Salariés relevant du Régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,774 % du PMSS	1,16 % du PMSS	1,934 % du PMSS

4.3.1 (Avenant n° 8, 20 nov. 2024, non étendu) - Régime de complémentaire santé obligatoire

La cotisation du régime complémentaire santé obligatoire est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur, dans les conditions ci-après :

Salariés relevant du Régime Général de la Sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1.281 % du PMSS	1.921 % du PMSS	3.202 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime Local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,893 % du PMSS	1,339 % du PMSS	2,232 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,199 % du PMSS	1,799 % du PMSS	2,998 % du PMSS

Salariés relevant du Régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,838 % du PMSS	1,258 % du PMSS	2,096 % du PMSS

Article 4.3.2

(Avenant n° 7, 14 nov. 2023, non étendu) - Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

À titre informatif, les taux de cotisations sont fixés comme suit pour l'année 2024 :

Salariés relevant du Régime Général de la Sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par Adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime Local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par Adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par Adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

Salariés relevant du Régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0,042 % du PMSS		0,042 % du PMSS
Par Adulte	0,146 % du PMSS		0,146 % du PMSS

Article 4.3.2

(Avenant n° 8, 20 nov. 2024, non étendu) - Régime surcomplémentaire santé optionnel

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture optionnelle ainsi que ses évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

À titre informatif, les taux de cotisations sont fixés comme suit pour l'année 2025 :

Salariés relevant du Régime Général de la Sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.046 % du PMSS		0.046 % du PMSS
Par Adulte	0.158 % du PMSS		0.158 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de Sécurité sociale d'Alsace-Moselle (Régime Local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.046 % du PMSS		0.046 % du PMSS
Par Adulte	0.158 % du PMSS		0.158 % du PMSS

Salariés relevant du Régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.046 % du PMSS		0.046 % du PMSS
Par Adulte	0.158 % du PMSS		0.158 % du PMSS

Salariés relevant du Régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par Enfant (gratuité à compter du 3 ^{ème} enfant)	0.046 % du PMSS		0.046 % du PMSS
Par Adulte	0.158 % du PMSS		0.158 % du PMSS

Article 4.4

Évolution ultérieure de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire

(Al. supprimé par Avenant n° 7, 14 nov. 2023, non étendu ; Avenant n° 4, 1^{er} juill. 2020, non étendu) Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.3.1 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante.

En cas de hausse des cotisations suite à un changement de législation, y compris au titre de la période de maintien des taux visée ci-dessus, celles-ci évoluent automatiquement selon la répartition fixée dans le présent accord dans la limite de 10 % de la cotisation totale. Au-delà de ce plafond, une nouvelle négociation sera engagée afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime (évolution des cotisations et /ou des prestations du régime).

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.3.1 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

Article 5

Prestations

Article 5.1

Tableau des garanties

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'Organisme assureur recommandé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux «contrats responsables». Toute modification législative ou réglementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L. 871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les structures associatives non adhérentes au contrat de garanties collectives souscrits auprès de l'Organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que la couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

Article 5.2

Prestations non contributives

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel au financement d'actions de prévention ainsi qu'à des prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime. La part du financement de ce fonds est égale à 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Parallèlement, il est prévu le financement d'actions spécifiques de prévention, à hauteur de 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la Commission Nationale Paritaire de Suivi au sein d'un règlement spécifique.

Article 5.3

Mise en œuvre des prestations non contributives pour les structures associatives non adhérentes

Les entreprises non adhérentes à l'Organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'Action Sociale définies par une liste établie par la Commission Nationale Paritaire de Suivi.

Article 6

Commission paritaire nationale de suivi du régime

Le régime est piloté par la Commission Nationale paritaire de Suivi dont sont membres le SNSAPL et les organisations de Salariés représentatives et/ou signataires de la Convention Collective Nationale des Structures Associatives de Pêche de Loisir et de Protection du Milieu Aquatique, dans les conditions ci-après définies.

Article 6.1

Rôle et compétences

Cette commission a notamment pour missions :

- d'étudier, au minimum une fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'Organisme assureur recommandé ;
- d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
- de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
- d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la Commission paritaire nationale permanente (CPNP), pour améliorer les résultats des contrats de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
- de proposer, étudier et soumettre à la CPNP toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Les conditions de suivi technique du régime sont précisées par les dispositions du Protocole technique et financier.

Article 6.2 **Composition**

La commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée de :

- Deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord ;
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le Syndicat National des Structures Associatives de Pêche de Loisir (SNSAPL).

Article 7 **Organisme assureur recommandé**

Mod. par Avenant n° 4, 1^{er} juill. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Les partenaires sociaux ont choisi de recommander aux structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer la couverture des garanties «complémentaire santé» l'organisme ci-après :

— Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, immatriculée au répertoire Sirène sous le n° 538 518 473 dont le siège social est situé au 143 rue Blomet - 75015 Paris

Cette recommandation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée maximum de cinq ans.

Cet organisme assureur a été sélectionné parmi les organismes mentionnés à l'article premier de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 au travers d'une procédure de mise en concurrence dans le respect des articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance

Article 8 **Entrée en vigueur - durée de l'accord - dépôt et extension**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires s'engagent, une fois la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir étendue, à demander l'extension du présent accord.

Article 9 **Révision**

Chaque organisation syndicale signataire ou adhérant au présent accord pourra demander à tout moment la révision du présent accord.

La demande de révision doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira pour étudier les propositions de modifications dans un délai qui ne pourra excéder 2 mois à compter de la réception de la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications, soumises à la CPNP et validées par celle-ci, devront donner lieu à des avenants, conclus conformément aux dispositions légales, qui se substitueront de plein droit aux dispositions du présent accord qu'ils modifient.

Article 10 **Dénonciation**

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

La commission paritaire nationale de suivi se réunira alors dans le délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation afin d'envisager et de soumettre à la CPNP l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Annexe 1 (d'origine) - Garanties collectives «complémentaire santé obligatoire»

Votre garantie de base frais de santé

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2016 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie de base	
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
Hospitalisation médicale et chirurgicale			
Honoraires			
Soins, honoraires médecins, actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	250 % BR CAS/100 % BR hors CAS	
Frais de séjour	80 % ou 100 %	200 % BR	
Chambre particulière (y compris en maternité)	Néant	2 % PMSS/jour (60 j en psy)	
Chambre particulière ambulatoire	Néant	15,00 €/jour	
Forfait journalier	Néant	Frais réels	
Frais d'accompagnant	Néant	1 % PMSS/jour	
Médecine courante			
Consultation, visite de généraliste	70 %	TM	
Consultation, visite de spécialiste	70 %	125 % BR C.A.S/105 % BR hors C.A.S.	
Acte d'imagerie médicale, échographie	70 %	TM	
Analyses	60 %	TM	
Auxiliaires médicaux	60 %	TM	
Actes techniques médicaux	70 %	200 % BR C.A.S. / 130 % BR hors C.A.S.	
Pharmacie			
Pharmacie remboursée à 65 % / Sécurité sociale	65 %	TM	
Pharmacie remboursée à 30 % / Sécurité sociale	30 %	TM	
Pharmacie remboursée à 15 % / Sécurité sociale	15 %	TM	
Dentaire			
Soins conservateurs	70 %	TM	
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	70 %		
Code regroupement CCAM			
PFM	70 %	200 % BR	
PFC	70 %	360 % BR	
Autres codes	70 %	280 % BR	
Prothèses dentaires, non remboursées par la Sécurité sociale	0 %	280 % BR	
Inlay Onlay	70 %	300 % BR	

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2016 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie de base
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
Inlay Core (ancien SPR 57 ou 67)	70 %	120 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 %	250 % BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale	Néant	
Optique		
Monture (adulte et enfant)	60 %	60 % + 150 €
Lentilles	0 % ou 60 %	0 % ou 60 % + 8 % du PMSS/An
Verres		
Adulte		
Verre simple		80 €
Verre complexe		210 €
Verre très complexe		280 €
Enfant		
Verre simple		80 €
Vers complexe		150 €
Verre très complexe		150 €
Chirurgie de l'œil au laser		350 € par œil
La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de 18 ans.		
Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.		
Orthopédie, prothèses autres que dentaires		
Prothèses auditives	60 %	TM
Orthopédie, appareillage et accessoires médicaux acceptés	60 %	200 % BR
Autres postes		
Transport	70 %	TM
Maternité		
Indemnité naissance ou en cas d'adoption		10 % PMSS
Cures thermales		
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	70 %	10 % PMSS
Actes hors nomenclature		
Ostéopathie, chiropractie	néant	20 €/séance maxi 3 séances /an/ bénéficiaire

PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, réévalué chaque année (3 170 € en 2015).
(*) Régime de la sécurité sociale ou régime MSA.

Grille optique

	Base Sécurité Sociale	Garantie de base	
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
Remboursement verres - Adultes			
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre -2 +2	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	4,12 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	7,62 €	60 %	150 €
Remboursement / verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre -6 +6 et Cylindre ≤ +2	3,66 €	60 %	100 €
Sphère entre -6 +6 et Cylindre entre +2,25 et +4	3,66 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de -6 +6 et Cylindre ≤ +4	6,86 €	60 %	150 €
Sphère entre -6 +6 et Cylindre > +4	6,25 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de -6 +6 et Cylindre > +4	9,45 €	60 %	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre -4 +4	7,32 €	60 %	150 €
Sphère en dehors -4 +4	10,83 €	60 %	280 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique (2)			
Sphère entre -8 +8 et Cylindre ≤ +2	10,37 €	60 %	210 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	10,37 €	60 %	210 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	10,37 €	60 %	210 €
Sphère en dehors de -8 +8 et Cylindre toute puissance	24,54 €	60 %	280 €
Remboursement verres - Moins de 18 ans			
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre -2 +2	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	26,68 €	17,34 €	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	44,97 €	29,23 €	150 €
Remboursement / verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre -6 +6 et Cylindre ≤ +2	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère entre -6 +6 et Cylindre entre +2,25 et +4	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère en dehors de -6 +6 et Cylindre ≤ +4	36,28 €	23,58 €	150 €
Sphère entre -6 +6 et Cylindre > +4	27,89 €	18,13 €	150 €
Sphère en dehors de -6 +6 et Cylindre > +4	46,49 €	30,22 €	150 €
Remboursement/verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre -4 +4	39,18 €	26,47 €	150 €

	Base Sécurité Sociale	Garantie de base	
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
Sphère en dehors -4 +4	43,29 €	28,14 €	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique			
Sphère entre -8 +8 et Cylindre < +2	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère en dehors de -8 +8 et Cylindre toute puissance	66,62 €	43,30 €	150 €

La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans.

Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.

Annexe 1 (nouvelle) (Avenant n° 1, 7 déc. 2017, non étendu) - Garanties collectives «complémentaire santé obligatoire»

Mod. par Avenant n° 1, 7 déc. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI.

Votre garantie frais de santé

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie de base	Option
Hospitalisation médicale et chirurgicale		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
Honoraires			
Soins, honoraires médecins, actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique (hors maternité)	80 % ou 100 %	250 % BR OPTAM / 100 % BR hors OPTAM	250 % BR OPTAM / 100 % BR hors OPTAM
Frais de séjour	80 % ou 100 %	200 % BR	200 % BR
Chambre particulière (y compris en maternité)	Néant	2 % PMSS/jour (60 j en psy)	2 % PMSS/jour (60 j en psy)
Chambre particulière ambulatoire	Néant	15,00 €/jour	15,00 €/jour
Forfait journalier	Néant	Frais réels	Frais réels
Lit accompagnant enfant moins de 12 ans	Néant	1 % PMSS/jour	1 % PMSS/jour
Médecine courante			
Consultation, visite de généraliste	70 %	TM	TM + 25 % BR OPTAM / + 5 % BR hors OPTAM

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie de base	Option
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
Consultation, visite de spécialiste	70 %	125 % BR OPTAM / 105 % BR hors OPTAM	175 % BR OPTAM / 130 % BR hors OPTAM
Acte d'imagerie médicale, échographie	70 %	TM	TM
Analyses	60 %	TM	TM
Auxiliaires médicaux	60 %	TM	TM
Actes techniques médicaux	70 %	200 % BR OPTAM / 130 % BR hors OPTAM	200 % BR OPTAM / 130 % BR hors OPTAM
Pharmacie			
Pharmacie remboursée à 65 % / Sécurité sociale	65 %	TM	TM
Pharmacie remboursée à 30 % / Sécurité sociale	30 %	TM	TM
Pharmacie remboursée à 15 % / Sécurité sociale	15 %	TM	TM
Dentaire			
Soins conservateurs	70 %	TM	TM
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale			
Prothèses type céramique sur molaires et prothèses métal sur toutes dents	70 %	200 % BR	250 % BR
Prothèses type céramique sur dents visibles (incisives, canines, pré-molaires)	70 %	360 % BR	400 % BR
Prothèses mobiles y compris plaque base métallique	70 %	280 % BR	400 % BR
Prothèses dentaires, non remboursées par la Sécurité sociale	0 %	280 % BR	280 % BR
Inlay Onlay	70 %	300 % BR	300 % BR
Inlays Core (ancien SPR 57 ou 67)	70 %	120 % BR	170 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 %	250 % BR	300 % BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale	Néant		50 % BR
Optique			
Monture (adulte et enfant)	60 %	60 % + 150 €	60 % + 150 €
Lentilles	0 % ou 60 %	0 % ou 60 % + 8 % du PMSS/An	0 % ou 60 % + 8 % du PMSS/An
Verres adulte et enfant		voir grille optique	voir grille optique
Chirurgie de l'œil au laser	néant	350 € par œil	500 € par œil
La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de 18 ans.			
Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.			
Orthopédie, prothèses autres que dentaires			
Prothèses auditives	60 %	TM	TM + 30 % PMSS/oreille tous les 2 ans
Orthopédie, appareillage et accessoires médicaux acceptés	60 %	200 % BR	200 % BR
Autres postes			
Transport	70 %	TM	TM

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie de base	Option
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
Maternité			
Indemnité naissance ou en cas d'adoption		10 % PMSS (sur justificatifs)	10 % PMSS (sur justificatifs)
Cures thermales			
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	70 %	10 % PMSS	10 % PMSS
Actes hors nomenclature			
Ostéopathie, chiropractie	néant	20 € / séance maxi 3 séances/an/bénéficiaire	30 € / séance maxi 3 séances/an/bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (liste sur demande)	néant	100 € / an	100 € / an
PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, réévalué chaque année (3 321 € au 1 ^{er} janvier 2018). (*) Régime de la sécurité sociale ou régime MSA. (1) OPTAM : Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée			

Grille optique

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018 Régime générale	Base Sécurité Sociale	Garantie de base	Garantie option
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
Remboursement par verre - Adultes			
Remboursement par verre unifocal sphérique			
Sphère entre -2 + 2	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre -2,25 - 4 ou + 2,25 + 4	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre -4,25 - 6 ou + 4,25 + 6	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre -6,25 - 10 ou + 6,25 + 10	4,12 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de -10 + 10	7,62 €	60 %	150 €
Remboursement par verre unifocal sphéro-cylindrique			
Sphère entre -6 + 6 et Cylindre ≤ + 2	3,66 €	60 %	100 €
Sphère entre -6 + 6 et Cylindre entre + 2,25 et + 4	3,66 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de -6 + 6 et Cylindre ≤ + 4	6,86 €	60 %	150 €
Sphère entre -6 + 6 et Cylindre > + 4	6,25 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de -6 + 6 Cylindre > + 4	9,45 €	60 %	150 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre -4 + 4	7,32 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de -4 + 4	10,83 €	60 %	280 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique ⁽²⁾			
Sphère entre -8 + 8 et Cylindre ≤ + 2	10,37 €	60 %	210 €
Sphère entre -8 + 8 et Cylindre entre + 2,25 et + 4	10,37 €	60 %	210 €
Sphère entre -8 + 8 et Cylindre > + 4	10,37 €	60 %	210 €
Sphère en dehors de -8 + 8 et Cylindre toute puissance	24,54 €	60 %	280 €
Remboursement par verre - Moins de 18 ans			

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2018 Régime générale	Base Sécurité Sociale	Garantie de base		Garantie option
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale		
Remboursement par verre unifocal sphérique				
Sphère entre -2 +2	12,04 €	7,83 €	60 €	60 €
Sphère entre -2,25 -4 ou +2,25 +4	12,04 €	7,83 €	60 €	60 €
Sphère entre -4,25 -6 ou +4,25 +6	12,04 €	7,83 €	60 €	60 €
Sphère entre -6,25 -10 ou +6,25 +10	26,68 €	17,34 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -10 +10	44,97 €	29,23 €	150 €	150 €
Remboursement par verre unifocal sphéro-cylindrique				
Sphère entre -6 +6 et Cylindre ≤ +2	14,94 €	9,71 €	80 €	80 €
Sphère entre -6 +6 et Cylindre entre +2,25 et +4	14,94 €	9,71 €	80 €	80 €
Sphère en dehors de -6 +6 et Cylindre ≤ +4	36,28 €	23,58 €	150 €	150 €
Sphère entre -6 +6 et Cylindre > +4	27,89 €	18,13 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -6 +6 Cylindre > +4	46,49 €	30,22 €	150 €	150 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphérique				
Sphère entre -4 +4	39,18 €	25,47 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -4 +4	43,29 €	28,14 €	150 €	150 €
Remboursement par verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique				
Sphère entre -8 +8 et Cylindre ≤ +2	43,60 €	28,34 €	150 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre entre +2,25 et +4	43,60 €	28,34 €	150 €	150 €
Sphère entre -8 +8 et Cylindre > +4	43,60 €	28,34 €	150 €	150 €
Sphère en dehors de -8 +8 et Cylindre toute puissance	66,62 €	43,30 €	150 €	150 €

La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans.

Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.

Remboursement des vaccins

La vaccination est l'un des meilleurs moyens de se prémunir contre la maladie.

Les progrès de la médecine permettent aujourd'hui d'élargir le champ des maladies que l'on peut éviter grâce à la vaccination.

Pourtant, celle-ci n'a pas encore fait totalement son entrée parmi les actes remboursés par les régimes obligatoires. C'est pourquoi votre mutuelle a décidé d'établir une liste de vaccins non pris en charge par les régimes obligatoires, et d'en faire le remboursement.

Cette liste est la suivante :

- Vaccin contre l'encéphalite japonaise
 - Ixiaro
- Vaccin contre la fièvre jaune
 - Stamaril
- Médicament de prévention du choléra
 - Dukoral
- Médicaments de prévention du paludisme
 - Atovaquone/Proguanil

-
- Doxypalu
 - Lariam
 - Malarone
 - Paludrine
 - Savarine
 - Vaccins contre la grippe
 - Fluarix
 - Fluarixtetra
 - Immugrip
 - Influvac
 - Vaxigrip
 - Vaccins contre les gastroentérites à rotavirus
 - Rotarix
 - Rotateq
 - Vaccins contre l'hépatite A et B
 - Twinrix adulte
 - Twinrix enfant
 - Vaccin contre la leptospirose
 - Spirolept
 - Vaccin contre les méningites à virus A et C
 - Vaccin méningococcique A et C
 - Vaccins contre la méningoencéphalite à tiques
 - Encepur
 - Ticovac
 - Vaccins contre la rage
 - Rabipur
 - Vaccin rabique Pasteur
 - Vaccins contre la typhoïde
 - Typherix
 - Typhim VI
 - Vaccin contre la typhoïde et l'hépatite A
 - Tyavax
 - Traitements préventifs autres que vaccins
 - Homeomunil granules
 - Infanrix 5 30 CH
 - Influenzinum
 - Priorix 30 CH

Comment se faire rembourser ?

Si votre couverture santé prévoit le remboursement de ces vaccins, il vous suffira de nous faire parvenir l'original de la facture acquittée précisant le bénéficiaire concerné, le nom du vaccin ou du traitement de vaccination.

Au vu de ces éléments, votre mutuelle sera en mesure d'établir son remboursement

Annexe 1 (nouvelle) (Avenant n° 3, 28 janv. 2020, non étendu) - Garanties collectives complémentaire santé obligatoire

Mod. par Avenant n° 3, 28 janv. 2020, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL

Syndicat(s) de salariés :

*UNSA Sport 3S ;
FNAF CGT ;
FEETS FO.*

Régime général

Frais de santé

VOTRE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ

Prestations en vigueur au 1^{er} janvier 2020
Régime général

Soins courants

Soins médicaux et paramédicaux

Consultations, visites : généralistes

- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
- Autres praticiens

Consultations, visites : spécialistes

- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
- Autres praticiens

Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...

Ambulances, véhicules sanitaires légers...

Pharmacie selon Service Médical Rendu (SMR)

Médicaments à SMR important

Médicaments à SMR modéré

Médicaments à SMR faible

Analyses et examens

Actes techniques médicaux

- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
- Autres praticiens

Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée, échographie

- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
- Autres praticiens

Examens de laboratoires

Appareillages et accessoires médicaux

Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire

Aides auditives

Equipement 100 % Santé ⁽²⁾⁽³⁾

Equipement à tarif libre ⁽²⁾⁽³⁾

Piles

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

Cures thermales

Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier

+ Forfait supplémentaire

Hospitalisation

Frais de séjour

Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)

- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
- Autres praticiens

Ambulances, véhicules sanitaires légers...

Forfait journalier hospitalier

Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾⁽⁵⁾

Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁶⁾

Frais d'accompagnant -12 ans

Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : - cures médicales en établissements de personnes âgées, - ateliers thérapeutiques, - instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, - centres de rééducation professionnelle - services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (5) Psychiatrie : prise en charge limitée à 60 nuits par année civile et par bénéficiaire. (6) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.

Maternité

Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾

Indemnité de naissance ⁽⁷⁾

(4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (7) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.

RÉGIME OBLIGATOIRE * (à titre indicatif)		TOTALS MUTUELLE * s'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
		GARANTIE DE BASE AXSAA00042	GARANTIE DE BASE + OPTION AXSCA00043 OU AXSAA00267

70% 70%	TM TM	TM + 25% BR TM + 5% BR
70% 70%	125 % BR 105 % BR	175 % BR 130 % BR
60% 65%	TM TM	TM TM

65% 30% 15%	TM TM	TM TM
-------------------	----------	----------

70% 70%	200 % BR 130 % BR	200 % BR 130 % BR
70% 70%	TM TM	TM TM
60%	TM	TM

60%	200 % BR	200 % BR
60%	100 % Santé TM	100 % Santé TM + 30 % PMSS/ Appareil TM

65 % ou 70 %	TM 10 % PMSS	TM 10 % PMSS
80% ou 100%	200 % BR	200 % BR
80% ou 100%	250 % BR 100 % BR	250 % BR 100 % BR
65% ou 100%	TM Frais réels 2 % PMSS/Jour 15 €/Jour 1 % PMSS/Jour	TM Frais réels 2 % PMSS/Jour 15 €/Jour 1 % PMSS/Jour

2 % PMSS/Jour 10 % PMSS	2 % PMSS/Jour 10 % PMSS
----------------------------	----------------------------

Exemples de remboursement 2020 : Garantie de base + Option + Prévoyance

EXEMPLES DE REMBOURSEMENT 2020 GARANTIE DE BASE

Régime général	EXEMPLES	Prix moyen pratiqué ou tarif réglementé	Remboursement de l'assurance maladie obligatoire	Remboursement de la Mutuelle	Reste à charge	Précisions éventuelles	Commentaires
HOSPITALISATION							
Forfait journalier hospitalier en court séjour		20,00 €	0 €	20,00 €	0 €		Tarif réglementaire
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte		355,00 €	247,70 €	107,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte		431,00 €	247,70 €	183,30 €	0 €	Pour un œil	Prix moyen national de l'acte
OPTIQUE							
Equipement optique de classe A (monture + verres) de verres unifocaux (équipement 100% santé)		125,00 €	22,50 €	102,50 €	0 €		Prix limite de vente
Equipement optique de classe B (monture + verres) de verres unifocaux (équipement tarif libre)		345,00 €	0,09 €	299,91 €	45,00 €	Equipement adulte : Verres : 2 x 100,00 € Monture : 145,00 €	Prix moyen national de l'acte
DENTAIRE							
Détartrage		28,92 €	20,24 €	8,68 €	0 €		Tarif conventionnel
Couronne céramo-métallique sur incisives, canines et premières prémolaires (prothèse 100% santé)		500,00 €	84,00 €	416,00 €	0 €		Honoraire limite de facturation
Couronne céramo-métallique sur deuxièmes prémolaires (prothèse tarif maîtrisé)		538,70 €	84,00 €	432,00 €	22,70 €	Honoraire limite de facturation : 550,00 €	Prix moyen national de l'acte
Couronne céramo-métallique sur molaires (prothèse tarif libre)		538,70 €	75,25 €	215,00 €	248,45 €		Prix moyen national de l'acte
AIDES AUDITIVES							
Aide auditive de classe I par oreille (équipement 100% Santé)		1 100,00 €	210,00 €	140,00 €	750,00 €	>20 ans	Prix limite de vente
Aide auditive de classe II par oreille (équipement tarif libre)		1 476,00 €	210,00 €	140,00 €	1 126,00 €	>20 ans	Prix moyen national de l'acte
SOINS COURANTS							
Consultation d'un médecin traitant généraliste sans dépassement d'honoraires		25,00 €	16,50 €	7,50 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste en gynécologie sans dépassement d'honoraires		30,00 €	20,00 €	9,00 €	1,00 €		Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)		44,00 €	20,00 €	23,00 €	1,00 €		Prix moyen national de l'acte
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)		56,00 €	15,10 €	24,15 €	16,75 €		Prix moyen national de l'acte

Régime local

Frais de santé

VOTRE GARANTIE FRAIS DE SANTÉ

Prestations en vigueur au 1^{er} janvier 2020
Régime local

Soins courants

Soins médicaux et paramédicaux

- Consultations, visites : généralistes
– Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
– Autres praticiens
Consultations, visites : spécialistes
– Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
– Autres praticiens
Auxiliaires médicaux : infirmier(e)s, kinésithérapeutes...
Ambulances, véhicules sanitaires légers...

Pharmacie selon Service Médical Rendu (SMR)

- Médicaments à SMR important
Médicaments à SMR modéré
Médicaments à SMR faible

Analyses et examens

- Actes techniques médicaux
– Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
– Autres praticiens
Actes d'imagerie dont ostéodensitométrie acceptée, échographie
– Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
– Autres praticiens
Examens de laboratoires

Appareillages et accessoires médicaux

- Orthopédie, appareillages et accessoires médicaux acceptés par le régime obligatoire

Aides auditives

- Equipement 100 % Santé ⁽²⁾⁽³⁾

- Equipement à tarif libre ⁽²⁾⁽³⁾

- Piles

(2) Tel que défini réglementairement, dans le respect des prix limites de vente et des plafonds fixés par la réglementation. (3) Un équipement est composé d'un appareil par oreille. Prise en charge limitée, pour chaque oreille, à une aide auditive par période de quatre ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'aide auditive.

Cures thermales

- Frais de cure (surveillance médicale, soins) hors milieu hospitalier
+ Forfait supplémentaire

Hospitalisation

- Frais de séjour

- Soins, honoraires de médecins, actes de chirurgie, d'anesthésie et d'obstétrique (hors maternité)

- Adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée
– Autres praticiens

- Ambulances, véhicules sanitaires légers...

- Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾⁽⁵⁾

- Chambre particulière en ambulatoire ⁽⁶⁾

- Frais d'accompagnant -12 ans

Sur la base des codes DMT (Discipline Médico Tarifaire), la prise en charge est exclue pour les séjours suivants : – cures médicales en établissements de personnes âgées, – ateliers thérapeutiques, – instituts ou centres médicaux à caractère éducatif, psycho-pédagogique et professionnel, – centre de rééducation professionnelle, – services de longs séjours et établissements pour personnes âgées. (4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (5) Psychiatrie : prise en charge limitée à 60 nuits par année civile et par bénéficiaire. (6) Le séjour doit être réalisé dans le cadre d'une hospitalisation avec anesthésie et/ou chirurgie ambulatoire sans nuitée. Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord.

Maternité

- Chambre particulière avec nuitée ⁽⁴⁾

- Indemnité de naissance ⁽⁷⁾

(4) Si établissement conventionné avec accord tarifaire, la mutuelle prend en charge dans les limites des tarifs de l'accord. (7) Indemnité par enfant inscrit à la date de sa naissance, ou de son adoption, si déclaration dans les 3 mois suivants cette date.

RÉGIME OBLIGATOIRE * (à titre indicatif)	TOTAUX MUTUELLE *s'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale	
GARANTIE DE BASE AXSAAO042	GARANTIE DE BASE + OPTION AXSCA00043 OU AXSAAO267	

90%	TM	TM + 25% BR TM + 5% BR
90%	TM	105% BR 85% BR
90%	TM	155% BR 110% BR
100%	TM	TM TM

90%	TM	TM
80%	TM	TM
15%	TM	TM

90%	180% BR 110% BR	180% BR 110% BR
90%	TM	TM
90%	TM	TM

90%	170% BR	170% BR
-----	---------	---------

90%	100 % Santé TM	100 % Santé TM + 30 % PMSS/ Appareil TM
90%	TM	TM

100%	200 % BR	200 % BR
100%	250 % BR 100 % BR	250 % BR 100 % BR
100%	TM 2 % PMSS/Jour 15 €/Jour 1 % PMSS/Jour	TM 2 % PMSS/Jour 15 €/Jour 1 % PMSS/Jour
100%	TM 2 % PMSS/Jour 15 €/Jour 1 % PMSS/Jour	TM 2 % PMSS/Jour 15 €/Jour 1 % PMSS/Jour

	2 % PMSS/Jour 10 % PMSS	2 % PMSS/Jour 10 % PMSS

Exemples de remboursement 2020 : Garantie de base + Option + Prévoyance

EXEMPLES DE REMBOURSEMENT 2020 GARANTIE DE BASE

Régime local	EXEMPLES	Prix moyen pratiqué ou tarif réglementé	Remboursement de l'assurance maladie obligatoire	Remboursement de la Mutuelle	Reste à charge	Précisions éventuelles	Commentaires
HOSPITALISATION							
Forfait journalier hospitalier en court séjour	20,00 €	20,00 €	0 €	0 €			Tarif réglementaire
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	355,00 €	271,70 €	83,30 €	0 €	Pour un œil		Prix moyen national de l'acte
Honoraires du chirurgien avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO) pour une opération chirurgicale de la cataracte	431,00 €	271,70 €	159,30 €	0 €	Pour un œil		Prix moyen national de l'acte
OPTIQUE							
Equipement optique de classe A (monture + verres) de verres unifocaux (équipement 100% santé)	125,00 €	33,75 €	91,25 €	0 €			Prix limite de vente
Equipement optique de classe B (monture + verres) de verres unifocaux (équipement tarif libre)	345,00 €	0,13 €	299,87 €	45,00 €	"Equipement adulte : Verres : 2 x 100,00 € Monture : 145,00 €"		Prix moyen national de l'acte
DENTAIRE							
Détartrage	28,92 €	26,03 €	2,89 €	0 €			Tarif conventionnel
Couronne céramo-métallique sur incisives, canines et premières prémolaires (prothèse 100% santé)	500,00 €	108,00 €	392,00 €	0 €			Honoraire limite de facturation
Couronne céramo-métallique sur deuxièmes prémolaires (prothèse tarif maîtrisé)	538,70 €	108,00 €	408,00 €	22,70 €	Honoraire limite de facturation : 550,00 €		Prix moyen national de l'acte
Couronne céramo-métallique sur molaires (prothèse tarif libre)	538,70 €	96,75 €	193,50 €	248,45 €			Prix moyen national de l'acte
AIDES AUDITIVES							
Aide auditive de classe I par oreille (équipement 100% Santé)	1 100,00 €	315,00 €	35,00 €	750,00 €	>20 ans		Prix limite de vente
Aide auditive de classe II par oreille (équipement tarif libre)	1 476,00 €	315,00 €	35,00 €	1 126,00 €	>20 ans		Prix moyen national de l'acte
SOINS COURANTS							
Consultation d'un médecin traitant généraliste sans dépassement d'honoraires	25,00 €	21,50 €	2,50 €	1,00 €			Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste en gynécologie sans dépassement d'honoraires	30,00 €	26,00 €	3,00 €	1,00 €			Tarif conventionnel - Reste à charge : participation forfaitaire
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires maîtrisés (adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	44,00 €	26,00 €	17,00 €	1,00 €			Prix moyen national de l'acte
Consultation d'un médecin spécialiste gynécologie avec dépassement d'honoraires libres (non adhérent à un DPTAM : l'OPTAM ou l'OPTAM-CO)	56,00 €	19,70 €	19,55 €	16,75 €			Prix moyen national de l'acte

Annexe 2 - Garanties collectives «complémentaire santé optionnelle»

Votre garantie option frais de santé

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2016 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie option
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
Hospitalisation médicale et chirurgicale		
Honoraires		
Soins, honoraires médecins, actes de chirurgie, anesthésie, obstétriques (hors maternité)	80 % ou 100 %	250 % BR C.A.S./100 % BR hors C.A.S.

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2016 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie option
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
Frais de séjour	80 % ou 100 %	200 % BR
Chambre particulière (y compris en maternité)	Néant	2 % PMSS/jour (60 j en psy)
Chambre particulière ambulatoire	Néant	15,00 €/jour
Forfait journalier	Néant	Frais réels
Frais d'accompagnant	Néant	1 % PMSS/jour
Médecine courante		
Consultation, visite de généraliste	70 %	TM + 25 % BR C.A.S./ + 5 % BR hors C.A.S.
Consultation, visite de spécialiste	70 %	175 % BR C.A.S. / 130 % BR hors C.A.S.
Acte d'imagerie médicale, échographie	70 %	TM
Analyses	60 %	TM
Auxiliaires médicaux	60 %	TM
Actes techniques médicaux	70 %	200 % BR C.A.S. / 130 % BR hors C.A.S.
Pharmacie		
Pharmacie remboursée à 65 % / Sécurité sociale	65 %	TM
Pharmacie remboursée à 30 % / Sécurité sociale	30 %	TM
Pharmacie remboursée à 15 % / Sécurité sociale	15 %	TM
Dentaire		
Soins conservateurs	70 %	TM
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	70 %	
Code regroupement CCAM		
PFM	70 %	250 % BR
PFC	70 %	400 % BR
Autres Codes	70 %	400 % BR
Prothèses dentaires, non remboursées par la Sécurité sociale	0 %	280 % BR
Inlay Onlay	70 %	300 % BR
Inlays Core (ancien SPR 57 ou 67)	70 %	170 % BR
Orthodontie acceptée par la Sécurité sociale	100 %	300 % BR
Orthodontie refusée par la Sécurité sociale	Néant	50 % BR
Optique		
Monture (adulte et enfant)	60 %	60 % + 150 €
Lentilles	0 % ou 60 %	0 % ou 60 % + 8 % du PMSS/An
Verres		
Adulte		
Verre simple		80 €
Verre complexe		240 €

Prestations en vigueur au 1 ^{er} janvier 2016 Régime général	Régime obligatoire* (à titre indicatif)	Garantie option
		S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
Verre très complexe		280 €
Enfant		
Verre simple		80 €
Verre complexe		150 €
Verre très complexe		150 €
Chirurgie de l'œil au laser		500 € par œil
La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à l'équipement par période de 12 mois pour les enfants de 18 ans. Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.		
Orthopédie, prothèses autres que dentaires		
Prothèses auditives	60 %	TM + 30 % PMSS/oreille tous les 2 ans
Orthopédie, appareillage et accessoires médicaux acceptés	60 %	200 % BR
Autres postes		
Transport	70 %	TM
Maternité		
Indemnité naissance ou en cas d'adoption		10 % PMSS
Cures thermales		
Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale	70 %	10 % PMSS
Actes hors nomenclature		
Ostéopathie, chiropractie	néant	30 €/séance maxi 3 séances / an / bénéficiaire
PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale, réévalué chaque année (3 170 € en 2015). (*) Régime de la sécurité sociale ou régime MSA.		

Grille optique

		Base Sécurité Sociale	Garantie option
			S'entendent en plus du remboursement de la Sécurité sociale
Remboursement verres - Adultes			
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre - 2 + 2	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre - 2,25 - 4 ou + 2,25 + 4	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre - 4,25 - 6 ou + 4,25 + 6	2,29 €	60 %	80 €
Sphère entre - 6,25 - 10 ou + 6,25 + 10	4,12 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de - 10 + 10	7,62 €	60 %	150 €
Remboursement/verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre - 6 + 6 et Cylindres ≤ + 2	3,66 €	60 %	100 €
Sphère entre - 6 + 6 et Cylindre entre + 2,25 et + 4	3,66 €	60 %	150 €

Sphère en dehors de - 6 + 6 et Cylindre ≤ + 4	6,86 €	60 %	150 €
Sphère entre - 6 + 6 et Cylindre > + 4	6,25 €	60 %	150 €
Sphère en dehors de - 6 + 6 Cylindre > + 4	9,45 €	60 %	150 €
Remboursement/verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre - 4 + 4	7,32 €	60 %	180 €
Sphère en dehors de - 4 + 4	10,83 €	60 %	280 €
Remboursement/verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique (2)			
Sphère entre - 8 + 8 et Cylindre ≤ + 2	10,37 €	60 %	240 €
Sphère entre - 8 + 8 et Cylindre entre +2,25 et +4	10,37 €	60 %	240 €
Sphère entre - 8 + 8 et Cylindre > +4	10,37 €	60 %	240 €
Sphère en dehors de - 8 + 8 et Cylindre toute puissance	24,54 €	60 %	280 €
Remboursement verres - Moins de 18 ans			
Remboursement / verres unifocaux sphériques			
Sphère entre - 2 + 2	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre - 2,25 - 4 ou + 2,25 + 4	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre - 4,25 - 6 ou + 4,25 + 6	12,04 €	7,83 €	60 €
Sphère entre - 6,25 - 10 ou + 6,25 + 10	26,68 €	17,34 €	150 €
Sphère en dehors de - 10 + 10	44,97 €	29,23 €	150 €
Remboursement/verres unifocaux sphéro-cylindriques			
Sphère entre - 6 + 6 et Cylindre ≤ + 2	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère entre - 6 + 6 et Cylindre entre + 2,25 et + 4	14,94 €	9,71 €	80 €
Sphère en dehors de - 6 + 6 et Cylindre < + 4	36,28 €	23,58 €	150 €
Sphère entre - 6 + 6 et Cylindres > + 4	27,89 €	18,13 €	150 €
Sphère en dehors de - 6 + 6 et Cylindres > + 4	46,49 €	30,22 €	150 €
Remboursement / verre multifocal ou progressif sphérique			
Sphère entre - 4 + 4	39,18 €	25,47 €	150 €
Sphère en dehors de - 4 + 4	43,29 €	28,14 €	150 €
Remboursement/verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique			
Sphère entre - 8 + 8 et Cylindre ≤ + 2	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre - 8 + 8 et Cylindre entre + 2,25 et + 4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère entre - 8 + 8 et Cylindre > + 4	43,60 €	28,34 €	150 €
Sphère en dehors de - 8 + 8 et Cylindre toute puissance	66,62 €	43,30 €	150 €

La prise en charge est limitée à un équipement (1 monture et 2 verres) par période de 24 mois pour les adultes ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 18 ans.

Pour les adultes, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue.

Avenant n° 5 du 26 octobre 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} oct. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNAF CGT ;

FEETS FO ;

UNSA 3S.

Il a été convenu et arrête ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après «le régime de complémentaire santé»).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 29 juin 2021 afin :

- d'étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l'organisme assureur,
- d'émettre les propositions d'ajustement du régime au regard des résultats constatés,
- et de soumettre à la CNPPNI toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

L'équilibre financier du régime et les résultats bénéficiaires constatés au titre du dernier exercice ont conduit les parties à proposer la mise en place de nouvelles garanties dentaires ainsi que la prise en charge d'un nouveau poste de remboursement concernant les séances de psychologue, sans modification des taux de cotisations.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 26 octobre 2021, de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9, afin d'intégrer ces nouvelles garanties.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale :

Article 1

Garanties du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel

Les parties ont décidé d'améliorer certaines prestations du régime tant obligatoire qu'optionnel, dans les conditions suivantes :

- la garantie dentaire, afin d'ajouter deux postes de remboursement : l'implantologie et la parodontologie dans les conditions mentionnées au tableau objet de l'annexe 1 modifiée ;
- la prise en charge d'un nouveau poste de remboursement concernant les consultations de psychologue, dans les conditions mentionnées au tableau objet de l'annexe 1 modifiée.

Article 2

Durée - Dépôt et publicité

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 4 en date du 1^{er} juillet 2020), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1^{er} octobre 2021.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Dans tous les cas, les parties conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2022 afin de dresser un bilan des conditions d'application de l'accord et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'être apportées au régime complémentaire de frais de santé.

Formation professionnelle

Accord du 22 juin 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CGC ;

FNAF CGT ;

FEETS FO ;

CFTC-AGRI.

La professionnalisation que connaît le secteur de la pêche de loisir modifie le contenu des emplois, les parcours professionnels et les attentes des uns et des autres au regard des qualifications et des certifications.

Cette réalité économique, technique et sociale incite à un engagement fort en faveur de la formation professionnelle des salariés des structures associatives du secteur de la pêche de loisir.

Les partenaires sociaux souhaitent initier une politique de formation de branche ambitieuse et efficace qui puisse s'appuyer sur un engagement de développement d'une formation professionnelle continue tenant compte des spécificités du secteur.

En conséquence, ils décident ce qui suit :

Article 1 Choix de l'OPCA

Les signataires décident d'adhérer au Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et entreprises Agricoles (FAFSEA), en lieu et place de tout autre organisme paritaire collecteur agréé.

De ce seul fait, dans toutes les dispositions conventionnelles concernées, toute référence à un autre OPCA serait annulée et remplacée à la date d'entrée en vigueur par la référence au FAFSEA.

Conformément aux règles de fonctionnement en vigueur au sein du FAFSEA, il est demandé la création d'une Section Paritaire Sectorielle réservée à cette branche professionnelle.

Le présent accord vaut également demande d'adhésion conformément à l'article 4 de l'avenant n° 23 modifié du 23 novembre 2011 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Article 2 Nature des contributions concernées

L'adhésion au FAFSEA concerne les contributions au titre :

- *Du plan de formation*
- *De la professionnalisation*
- *Des congés individuels de formation - CDI*
- *Des congés individuels de formation - CDD*

2.1 Contributions à la formation professionnelle continue

Les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue par les structures associatives situées dans le champ de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique doivent être versées au FAFSEA, organisme paritaire collecteur agréé et OPACIF.

- Pour les structures associatives de 20 salariés et plus : celles-ci doivent chaque année consacrer au financement de la formation professionnelle continue une somme au moins égale à 1,60 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence et plus précisément :

- 0,20 % de la masse salariale au titre du congé individuel de formation ;*
- 0,50 % de la masse salariale au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;*
- 0,90 % de la masse salariale au titre du financement du plan de formation.*

Pour les structures associatives de 10 à moins de 20 salariés : celles-ci doivent chaque année consacrer au financement de la formation professionnelle continue une somme au moins égale à 1,05 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence et plus précisément :

- 0,15 % de la masse salariale au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;*
- 0,90 % de la masse salariale au titre du financement du plan de formation.*

Sur la part des 0,9 % des contributions versées au titre du plan de formation par les entreprises de plus de 10

salariés, 0,25 % minimum devront être versés auFAFSEA

- Pour les structures associatives de moins de 10 : celles-ci doivent chaque année consacrer au financement de la formation professionnelle continue une somme au moins égale à 0,55 % de la masse salariale brute annuelle de l'année de référence et plus précisément.
- 0,15 % de la masse salariale au titre du financement des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 0,40 % de la masse salariale au titre de la gestion des contributions des entreprises de moins de 10 salariés.
- En vertu des dispositions de l'articleL. 6322-37 du Code du travail, les employeurs ayant occupé des salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année de référence, sont redevables, quel que soit leur effectif, d'une contribution spécifique destinée au financement des congés individuels de formation de ces salariés ; cette contribution égale à 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée durant l'année de référence, est à verser auFAFSEA.

Article 3 *Actions de formation et financement*

L'adhésion auFAFSEA permet le financement des départs en formation des salariés de la branche professionnelle, conformément à la politique de formation arrêtée par la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de ladite branche, et selon les modalités de prise en charge financière définies dans le cadre des propositions de la Section Paritaire Sectorielle de la Pêche de Loisirs, entérinées par le Conseil d'Administration duFAFSEA.

Article 4 *Application et durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2014. Il fera l'objet éventuellement d'une reconduction expresse après un bilan global de son application, réalisé au plus tard le 31 décembre 2016.

Le premier versement sera effectué sur la base de la masse salariale brute de l'année 2013, exigible au 28 février 2014.

Les parties signataires conviennent que le présent accord collectif constitue les bases de l'accord formation professionnelle continue du secteur de la pêche de loisir, qui seront complétées ultérieurement par voie d'avenant au présent accord.

Article 5 *Dépôt et extension*

Le présent accord sera soumis aux formalités de dépôt selon des dispositions légales et réglementaires. Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant celui de son dépôt auprès du Ministère compétent.

Une fois la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir étendue, les signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Durée du travail

Accord du 21 juin 2014

[Non étendu, applicable le jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC Agri ;

FNAF CGT ;

UNSA 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article I *Durées légale et maximale du travail et repos*

Les parties rappellent qu'à la date de la conclusion du présent accord, les règles législatives et réglementaires

applicables sont celles pour partie décrites ci-après.

1.1 *Durée légale du travail*

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ou 1607 heures par an. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

1.2 *Durées maximales*

Les durées maximales de travail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sauf dérogations éventuelles sont les suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

- la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures.

Par ailleurs, la durée quotidienne ne peut en principe excéder 10 heures par jour, sauf en cas notamment de travaux exceptionnels ou d'urgence, dans le respect des conditions légales.

Sauf dérogation particulière prévue par la loi, les salariés bénéficient :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives,

- d'un repos hebdomadaire minimal de 35 heures consécutives.

De plus, le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

1.3 *Dispositions particulières pour les jeunes travailleurs*

Sont considérés comme des jeunes travailleurs :

- les salariés âgés de moins de 18 ans ;

- les stagiaires âgés de moins de 18 ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité.

La durée du travail des jeunes travailleurs est soumise aux dispositions suivantes :

- les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine. À titre exceptionnel et sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail de la structure associative), 5 heures par semaine peuvent être accordées en plus à titre dérogatoire.

- aucune période de travail effectif interrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures 1/2. En cas de travail quotidien supérieur à cette durée, les jeunes travailleurs bénéficient d'un temps de pause d'au moins 30 minutes consécutives.

- la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, la durée minimale est portée à 14 heures consécutives.

- les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

- les jeunes travailleurs doivent bénéficier du repos dominical sauf dérogation légale.

Article II *Temps de travail effectif*

La notion de temps de travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause ne constituent pas et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans la structure associative, pendant lequel l'exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Par ailleurs, conformément aux dispositions en vigueur (article L. 3121-4 du Code du travail), le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel ne constitue pas du temps de travail effectif.

Le temps de trajet «excédentaire» entre le domicile et un lieu d'exécution du travail différent du lieu habituel ne constitue pas du temps de travail effectif mais doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, selon les pratiques des structures associatives. Il n'est pas décompté dans le calcul des heures supplémentaires ni pris en compte dans les durées maximales du travail.

La part du temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.

Dans le cas où le salarié passe par la structure associative à la demande de l'employeur en vue de se rendre sur un chantier ou sur un lieu de travail inhabituel, le temps de trajet entre la structure associative et le lieu de travail constitue du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Cette situation doit être distinguée du cas où le salarié choisit de passer par la structure associative, avant de se rendre sur le chantier, ou plus généralement sur le lieu de prise de son service (le temps de trajet ne constituant alors pas du temps de travail effectif).

En cas de covoiturage ordonné par l'employeur, le temps de «ramassage» constituera du temps de travail effectif.

Article III **Aménagement du temps de travail**

3.1

Principes généraux applicables en matière d'aménagement du temps de travail

Les dispositions de la présente convention n'ont pas pour objectif d'imposer aux structures associatives entrant dans son champ d'application un mode spécifique d'organisation du temps de travail.

Les parties rappellent ainsi expressément que les structures associatives concernées peuvent soit maintenir le mode d'aménagement du temps de travail qui leur est applicable à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, soit adopter par voie d'accord ou selon les modalités légalement prévues, un mode d'organisation du temps de travail, conforme aux possibilités offertes par la loi.

À défaut d'adoption de disposition spécifique, les structures associatives pourront néanmoins appliquer si elles en prennent la décision, un ou plusieurs des modes d'organisation tels que décrits dans le cadre du présent titre. Avant toute mise en place de l'un ou plusieurs de ces modes d'organisation proposés, les parties rappellent leur attachement à une information et une discussion adaptées entre la structure associative et les salariés.

Les dispositions du présent article sont donc subsidiaires et ont pour vocation de s'appliquer notamment dans les cas où les structures associatives sont dépourvues d'accord d'entreprise sur ce thème et ce conformément à la loi.

En cas de conclusion d'un accord collectif spécifique avec un représentant du personnel, les parties rappellent que la CPNP se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois suivant sa transmission, dans les conditions prévues par la loi. À défaut de réponse de la CPNP dans le délai susvisé, l'accord est réputé avoir été validé.

3.2

Organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Cadre de référence de décompte du temps de travail

Pour les salariés à temps complet dont le temps de travail est décompté en heures, les structures associatives pourront mettre en place un système de décompte du temps de travail dans un cadre supérieur à la semaine et notamment dans le cadre :

- d'une période de référence trimestrielle ou semestrielle (correspondant à un trimestre ou à un semestre) : La durée sur ces périodes de référence devra être de 35 heures en moyenne.
- d'une période de salariés sera alors fixée à 1607 heures sur l'année.

Le temps de travail de ces salariés sera en conséquence comptabilisé à la fin de chaque période de référence retenue afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été dégagées, à la fin de la période de référence.

Planning prévisionnel

Au début de chaque période de référence, les salariés seront tenus informés par voie d'affichage de la programmation indicative de leur durée et de leurs horaires de travail pour l'année à venir. Ce planning doit être soumis aux représentants du personnel, s'ils existent.

Toutefois, les structures associatives pourront modifier ces horaires et durées de travail à la condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Ces modifications pourront notamment intervenir dans les hypothèses suivantes :

- les horaires et durées de travail pourront tout d'abord être modifiés de manière collective en fonction des nécessités de l'activité,
- les horaires et durées de travail pourront par ailleurs être modifiés de manière individuelle en fonction de l'importance du nombre d'heures de travail réalisées par le salarié et ce, afin de compenser, dans la mesure du possible, les périodes hautes d'activité.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles telles que notamment des problèmes techniques ou de sécurité ou encore la nécessité de pallier à des absences imprévues d'autres salariés, ce délai de prévenance pourra être ramené à 48 heures.

Jours de repos

Si l'horaire hebdomadaire moyen de référence retenu est supérieur à 35 heures, les salariés se verront attribuer un nombre de jours de repos dits jours non travaillés (JNT) à l'intérieur de chaque période de référence. Ce nombre de jours sera calculé pour chaque période de référence pour compenser ce dépassement et pourra varier notamment en fonction du positionnement des jours fériés. La méthode de calcul est présentée en annexe n° 1.

Ces jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

- Dans la limite de la moitié, ces jours de repos pourront être fixés unilatéralement par l'employeur de manière individuelle ou collective, avec un délai de prévenance d'au moins 2 mois,
- Le solde, et à minima la moitié de ces jours de repos pourra être fixé à l'initiative du salarié, avec l'accord de sa hiérarchie, avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines.

Ces différents jours de repos pourront être pris par le salarié par journée entière ou être fractionnés en demi-journée.

De manière générale, si les nécessités de fonctionnement de la structure associative en raison de circonstances particulières imposaient de modifier les dates fixées, le salarié devra être informé de cette modification au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

Rémunération

Compte tenu du mode d'organisation du temps de travail retenu, des fluctuations d'horaires sont susceptibles d'être constatées à l'intérieur de la période de référence.

Ces fluctuations seront sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié qui est indépendante de l'horaire réel mensuel (sauf le cas des absences non rémunérées).

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours de période de référence :

- les heures travaillées en deçà de 35 heures en moyenne sur la période de présence seront perdues pour la structure associative,
- les heures travaillées au-delà de 35 heures en moyenne sur la période de présence seront rémunérées comme des heures supplémentaires en fin de période.

À cet effet, il est précisé que la durée du travail de référence sera nécessairement proratisée en fonction de la période travaillée par référence à la période complète de référence d'une année.

De plus, si un salarié travaille moins de 1607 heures sur l'année, en raison d'une charge de travail insuffisante, ces heures seront perdues pour la structure associative et seront également sans incidence sur la rémunération mensuelle du salarié.

Impact des absences

Les jours de repos visés ci-dessus correspondent à une période complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'arrivée, de départ ou d'absence en cours de période de référence, leur nombre sera proratisé en conséquence.

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos tels que visés ci-dessous :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels,
- les absences liées aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement et le congé maternité,
- le congé de paternité et le congé d'adoption ;
- les jours fériés,
- les éventuels jours de repos liés à un horaire hebdomadaire supérieur à 35 heures,
- les jours de formation professionnelle,
- les repos compensateurs liés aux heures supplémentaires,
- les jours d'arrêt liés à un accident de travail ou à une maladie professionnelle,
- les congés pour événements familiaux, les jours de congés pour enfant malade,
- les heures de délégation des représentants du personnel ou délégués syndicaux et autorisations d'absence des conseillers prud'hommes,

-
- les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires de la branche pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés,
 - les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales.

Les périodes d'absence autres que celles mentionnées ci-dessus entraînent une réduction proportionnelle du nombre de jours de repos en fonction de l'horaire hebdomadaire selon la méthode présentée en annexe.

3.3 Les heures supplémentaires

Seuls sont éligibles aux heures supplémentaires les salariés dont le temps de travail est appréhendé en heures et non en jours de travail

L'heure supplémentaire doit, être accomplie à la demande de l'employeur. Les partenaires sociaux rappellent qu'en l'état de la jurisprudence actuelle, la non remise en cause d'heures supplémentaires effectuées par le salarié pourra être considérée comme une validation tacite.

Conformément aux dispositions en vigueur, l'employeur peut décider de recourir aux heures supplémentaires :

m après avoir, au préalable, informé le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) lorsqu'il s'agit d'heures effectuées dans le cadre d'un contingent,

m après avoir demandé l'avis du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel) lorsqu'il s'agit d'heures effectuées au-delà de ce contingent.

Dans le cadre de l'utilisation par une structure associative d'un dispositif d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année tel que défini à l'article 3.1., constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles lorsque la période retenue est l'année ;

- les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur une période de référence trimestrielle ou semestrielle par exemple, lorsque la période retenue est le trimestre ou le semestre.

Les structures associatives qui n'ont pas mis en place de dispositif d'organisation du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année tel que décrit à l'article 3.2 continueront à décompter les heures supplémentaires conformément aux dispositions légales notamment sur une base hebdomadaire pour celles qui ont retenu la semaine comme période d'appréciation des heures supplémentaires.

Chaque heure effectuée au-delà de la durée de travail effectif sur la période de référence donne lieu, soit à une récupération d'une durée égale, majorée de 25 %, soit au paiement de ces heures majorées de 25 % soit à une combinaison de ces modalités, selon les pratiques des structures associatives.

Cette majoration est portée à 50 % pour toutes les heures effectuées à compter de 44 heures hebdomadaires dès lors que la référence pour le décompte des heures supplémentaires est la semaine, ou au-delà de 1827 heures sur l'année lorsque le cadre de référence est l'année.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures.

Conformément aux dispositions en vigueur, les heures effectuées au-delà de ce contingent ouvrent droit à une contre-partie obligatoire en repos, en plus des majorations visées ci-dessus. Ces repos correspondent à 100 %.

3.4 Conventions de forfaits susceptibles d'être proposées aux salariés

3.4.1 Convention de forfait sur la base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail

La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois figurant au contrat de travail ou dans un avenant après acceptation du salarié. Le refus du salarié ne peut constituer un motif de licenciement.

La convention de forfait en heures doit remplir les conditions suivantes :

- la convention doit prévoir le nombre d'heures comprises dans le forfait,
- la convention de forfait doit mentionner la rémunération mensuelle de base ainsi que le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire,
- le forfait ne doit pas défavoriser le salarié.

Le salarié en forfait en heures sur la semaine ou sur le mois est soumis à toutes les dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et notamment :

- aux durées maximales absolues et moyennes de travail ;

-
- à l'interdiction de travail plus de six jours par semaine ;
 - au repos quotidien et hebdomadaire ;
 - au contingent annuel d'heures supplémentaires tel que prévu à l'article 3.3.

3.4.2

Convention de forfait sur la base annuelle d'heures de travail

Une convention de forfait en heures sur l'année peut être conclue :

- par les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de la structure associative*
- par les salariés non cadres des métiers du technique et développement, positionnés à compter du Niveau III échelon 2, disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l'avance.*

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail qu'après acceptation du salarié. La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou un avenant. Le refus du salarié de conclure une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail ne peut constituer un motif de licenciement.

Le salarié est soumis à un forfait annuel en heures sur la base d'une durée annuelle fixée au minimum à 1 607 heures. Cette durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

La durée maximale du nombre des heures incluses dans le forfait est de 1 940 heures.

À compter de 1 901 heures effectuées dans l'année, le salarié bénéficiera d'une journée de repos.

Le salarié est exclu du champ du contingent annuel d'heures supplémentaires et de la contrepartie obligatoire en repos.

Les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires s'appliquent, de même que les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire, conformément à l'article 1.2.

La convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail. Le document de contrôle fait apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail. Un document de synthèse est établi mensuellement et en double exemplaire. Il est signé et conservé par chaque partie.

La rémunération mensuelle du salarié doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans la structure associative pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires telles que prévues à l'article 3.3. La rémunération est lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen.

3.4.3

Conventions de forfait en jours susceptibles d'être proposées aux cadres autonomes

Définition de la notion de cadres autonomes

Sont des cadres autonomes les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont potentiellement concernés les salariés positionnés au niveau VI ainsi que ceux positionnés au 3^{ème} échelon du niveau V qui ne suivent pas l'horaire collectif et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'autonomie dont disposent ces cadres rend effectivement impossible le contrôle de l'organisation de leur temps de travail.

Les partenaires sociaux attirent en effet tout particulièrement l'attention sur cette notion d'autonomie, critère déterminant pour pouvoir appliquer un forfait annuel en jours.

Le décompte du temps de travail de ces cadres peut, en conséquence, se faire exclusivement sur la base de journées travaillées.

Convention individuelle de forfait

Les structures associatives peuvent proposer aux cadres autonomes répondant à la définition, ci-dessus précisées, des conventions de forfait en jours sur une base de 215 jours maximum (incluant la journée de solidarité) pour un cadre bénéficiant des droits pleins à congés payés dans les conditions prévues par la convention collective.

Le refus du cadre autonome de signer une convention de forfait en jours ne peut constituer un motif de licenciement.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel

de jours travaillés est appliquée.

Nombre et modalités de prise de jours de repos dits jours non travaillés (JNT)

Le nombre de JNT variera chaque année en fonction notamment de la durée de travail théorique susceptible d'être réalisée.

Le nombre de JNT sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés payés.

À titre d'exemple, voici le calcul permettant de connaître le nombre de JNT pour l'année 2014 :

365 jours – 104 samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – 10 jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi = 226 jours

226 jours – 215 jours travaillés = 11 jours de repos supplémentaires.

Ces jours de repos supplémentaires seront accordés au prorata temporis du temps de présence dans la structure associative sur la période concernée.

Ainsi, en cas d'entrée ou de départ, en cours de période de référence, le salarié concerné bénéficiera des JNT au prorata temporis.

En cas de départ de la structure associative en cours de période de référence, aucun paiement majoré n'est prévu.

Bien évidemment les JNT déjà acquis et non pris à la fin contrat de travail seront payés sur une base de 100 %.

Pour respecter un formalisme nécessaire, ces jours de repos sont fixés d'un commun accord entre l'employeur et le cadre concerné.

En conséquence, les JNT sont à prendre en journées, en concertation avec le responsable hiérarchique afin d'assurer le bon fonctionnement du service.

Les JNT devront être pris dans le cadre d'une période de référence correspondant à l'année.

Une extension est cependant tolérée pendant une période de 3 mois suivant la fin de la période de référence, (soit jusqu'à la date du 31/03 de l'année suivante lorsque la période de référence retenue est l'année civile).

Si les nécessités de fonctionnement de la structure associative imposent de modifier les dates fixées, le salarié ou l'employeur devra être informé de cette modification au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait.

Renoncement à une partie des jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos, en contrepartie d'une majoration de son salaire. Ce rachat nécessite l'accord écrit entre l'employeur et le salarié, un avenant à la convention de forfait précisant le taux de majoration de salaire applicable à ce temps de travail supplémentaire. En tout état de cause, cette majoration ne peut être inférieure à 10 %.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 235 jours.

Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Chaque année, et indépendamment de l'entretien annuel visé à l'article 8.4 de la convention collective, un entretien doit être organisé par l'employeur avec le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours. À l'occasion de cet entretien, doivent être abordés avec le salarié :

- sa charge de travail
- l'amplitude de ses journées travaillées
- la répartition de son temps de travail
- l'organisation du travail dans la structure et l'organisation des déplacements professionnels
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale
- sa rémunération
- le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés
- l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés.

Parallèlement à la tenue de cet entretien annuel, un point d'étape semestriel sur la charge de travail sera organisé par l'employeur.

En complément de ces entretiens, la charge de travail du cadre autonome fera l'objet d'un suivi régulier de la part de son responsable hiérarchique.

Il sera tenu compte de toute évolution législative sur ce point.

Il est expressément rappelé que l'amplitude d'une journée de travail est limitée en tout état de cause à 13 heures maximum.

Les salariés devront organiser leur temps de travail de sorte à respecter le repos quotidien de 11 heures consécutives entre chaque journée de travail et le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Un document individuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés payés, les jours fériés chômés, les jours non travaillés (JNT) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document sera établi mensuellement et signé par les deux parties. Un exemplaire est conservé par les deux parties.

Impact des absences sur le nombre de jours non travaillés (JNT)

Les périodes d'absence suivantes n'ont aucune incidence sur les droits à JNT :

- *les jours de congés payés légaux et conventionnels,*
- *les jours fériés,*
- *les absences liées aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement et le congé maternité,*
- *le congé de paternité et le congé d'adoption*
- *les JNT,*
- *les repos compensateurs,*
- *les jours de formation professionnelle,*
- *les jours d'accident de travail et de maladie professionnelle,*
- *les jours de maladie non professionnelle*
- *les jours de congés pour événements familiaux,*
- *les jours de congés pour enfant malade,*
- *les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales.*
- *les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ainsi que les autorisations d'absence des conseillers prud'hommes,*
- *les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires de la branche pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés.*

Pour les autres périodes d'absence le nombre de JNT sera diminué au prorata de la durée de l'absence rapportée au nombre de jours travaillés sur l'année.

Les salariés se verront créditer d'un douzième du nombre de JNT auxquels ils ont droit pour une année complète chaque mois.

Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, des contraintes liées à son forfait ainsi que des sujétions qui lui sont imposées.

Celle-ci ne peut être inférieure au salaire minima conventionnel applicable au cadre autonome majoré de 13 % au minimum.

3.5

Recours au temps partiel

3.5.1

Définition et contrat écrit

Les salariés à temps partiel sont ceux dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein. Il peut s'agir d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel. Ainsi il s'agit des salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151.67 heures) ou toute durée applicable dans la structure associative.

Conformément aux dispositions en vigueur, un contrat de travail écrit est obligatoirement établi et doit comporter des mentions obligatoires.

Il mentionne :

- *la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;*
- *les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;*
- *les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit*

au salarié ;

- *les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.*

3.5.2

Durée du travail du contrat à temps partiel

Suite à la loi du 14 Juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, le temps partiel doit porter sur une durée minimale de 24 heures hebdomadaire ou une durée équivalente à cette durée hebdomadaire lorsque la structure associative organise une répartition de la durée du travail sur le mois ou une autre période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La règle relative à la durée minimale ne s'applique toutefois pas aux salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études pour lesquels une durée inférieure compatible avec leurs études sera fixée.

En outre, suite à un recensement des pratiques au sein des structures associatives, les partenaires sociaux ont constaté un grand nombre de contrats à temps partiels inférieurs à cette durée minimale légale.

Par conséquent, pourront déroger à cette durée minimale légale :

- *les agents de service, qui, de par leur activité et selon les besoins des structures associatives, disposent de contrats à temps de travail très faible. Les agents de service qui disposent de plusieurs emplois pourront refuser un changement de planning non compatible avec leur multi-activité. La durée minimale conventionnelle est ainsi fixée à deux heures hebdomadaire.*

- *les salariés souhaitant disposer d'une durée inférieure à la durée minimale légale pour convenance personnelle. La durée minimale conventionnelle est fixée à 17.5 heures hebdomadaire.*

Il sera en outre fait application des dispositions légales relatives à la période transitoire pour les contrats en cours d'application au jour de l'application de la loi à savoir :

- *Jusqu'au 1^{er} janvier 2016, la durée ne s'appliquera que si le salarié en fait la demande ;*

- *L'employeur pourra refuser s'il justifie d'une impossibilité liée à l'activité économique (article L. 3123-14-3 du code du travail).*

Par ailleurs, il sera possible de fixer une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle, sur dérogation et sur demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre :

- *Soit de faire face à des contraintes personnelles ;*

- *Soit de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 17.5 heures.*

Dans ces cas, les horaires de travail seront regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

3.5.3

Horaires de travail

Le salarié doit être informé par écrit de ses horaires de travail pour chaque journée travaillée. Les modalités de cette information sont déterminées par le contrat de travail.

Chaque salarié à temps partiel travaille sur une période minimale de 3 heures continues. Cette disposition ne s'applique pas pour les agents de service.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, ou une interruption d'activité supérieure à deux heures.

3.5.4

Changement de la répartition de la durée du travail

La répartition du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois peut être modifiée après une notification au salarié, au moins 7 jours calendaires à l'avance.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le souci d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figure sur le document écrit visé au 1^{er} alinéa de l'article 3.5.3.

3.5.5

Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/3 de la durée de travail prévue à son contrat.

Un délai de prévenance de 3 jours calendaires doit être respecté.

En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail, ou conventionnelle si elle est inférieure.

Les heures accomplies

- *dans le cadre du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat donneront lieu à une majoration de salaire de 10 %,*
- *au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.*

3.5.6

Augmentation temporaire de la durée du travail

Les parties conviennent de la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat, par avenant, moyennant des garanties pour le salarié (article L. 3123-25 code du travail) :

- *Sur accord exprès du salarié.*
- *Le nombre maximal d'avenants est fixé à 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;*
- *Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures sont les suivantes :*

Les salariés souhaitant bénéficier prioritairement de compléments d'heures devront adresser à leur employeur une demande écrite et motivée.

En cas de poste à pourvoir en complément d'heures, l'employeur proposera prioritairement les compléments d'heures à ces salariés, à la condition qu'ils remplissent l'ensemble des critères demandés par le poste à pourvoir en complément d'heures.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur le nombre d'avenants signés et leur motif de recours.

Toutefois, si l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, et ce pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire initialement prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié intéressé.

3.5.7

Statut et garanties

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés. Ils doivent bénéficier des mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière, de formation et de protection sociale.

Compte tenu de la durée de son temps de travail et de son ancienneté dans la structure associative, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans la structure associative.

Conformément à l'article 8.3 de la convention collective, en cas de remplacement temporaire, le salarié à temps partiel perçoit une indemnité complémentaire temporaire proportionnelle à sa durée du travail.

Le salarié à temps partiel bénéficie notamment des droits légaux et conventionnels reconnus au salarié à temps complet. Il bénéficie ainsi des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées au titre du temps partiel étant prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même structure associative ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondants est portée à leur connaissance.

3.6 L'astreinte

Conformément aux dispositions en vigueur (articles L. 3121-5 et suivants du Code du travail), le temps d'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la structure associative. Plus particulièrement, ces interventions visent notamment à faire face à des événements qui seraient préjudiciables à l'activité d'une structure associative.

Le temps d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif. La durée de l'éventuelle intervention constitue quant à elle du temps de travail effectif, ainsi que le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention.

Les temps d'astreinte sont intégrés dans les périodes de repos quotidien et hebdomadaire, exception faite des durées d'intervention. Ainsi en cas d'intervention pendant la durée de repos, un repos intégral doit être donné à compter de la fin d'intervention, sauf si le salarié a bénéficié, avant le début de son intervention de la durée minimale de repos continue (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 35 heures consécutives pour le repos hebdomadaire).

Cependant si l'intervention consiste en l'exécution de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné, 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Les salariés concernés par l'astreinte doivent recevoir en fin de mois, un document récapitulant la durée des astreintes effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition de l'inspection du travail, doit être conservé pendant une durée minimum de trois ans.

L'astreinte donne lieu à une contrepartie en repos ou en argent selon les pratiques des structures associatives. L'attribution d'un logement et avantages liés (exemple EDF, Gaz...) à titre gracieux peut également constituer une modalité de rémunération de l'astreinte.

3.7 Travail du dimanche

Le repos hebdomadaire doit être donné, en principe, le dimanche d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien.

Cas des dérogations temporaires

Dans le cas où une structure associative bénéficierait de l'une des dérogations fixées par le code du travail ou du code rural s'il s'applique, des contreparties seront octroyées au salarié, lesquelles donnent droit au minimum soit à une récupération d'une durée égale à la durée travaillée, majorée de 25 %, soit au paiement de ces heures réalisées majorées de 25 % soit à une combinaison de ces modalités, selon les pratiques des structures associatives.

Cas des dérogations permanentes

Pour les activités de garde pêche et établissements de pisciculture relevant des dispositions de l'article L. 713-1 code rural, il pourra être fait application des règles relatives au travail du dimanche sous réserve que cela soit indispensable au fonctionnement de l'entité concernée et que ces activités relèvent des dispositions de l'article R. 714-1 du code rural.

Il pourra ainsi être recouru pour les salariés concernés par ces activités, à un autre jour de repos que le dimanche qui pourra être donné selon l'une des modalités suivantes :

- le jour de repos tombe le dimanche au moins une fois sur quatre ;
- une demi-journée le dimanche avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;
- par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche au moins deux fois par mois

Compte tenu des pratiques existantes des structures associatives constatées à ce jour, les parties conviennent de permettre en lieu et place de la contrepartie visée ci-dessus (cf. «cas des dérogations temporaires»), l'octroi d'un logement à titre gratuit et les avantages liés, lesquels constitueront un avantage en nature (dont le montant doit être au moins équivalent au montant des contreparties désignées ci-dessus, sous réserve d'une évaluation préalable de l'avantage en nature).

3.8 Travail de nuit

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de garde,

de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage.

Il pourra notamment être recouru au travail de nuit pour les études et les suivis de certaines populations piscicoles.

3.8.1

Travail de nuit «exceptionnel» (ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit)

Chaque heure de travail de nuit exceptionnel donnera lieu à une contrepartie en temps ou en argent de 15 % qui se cumule le cas échéant avec les contreparties en heures supplémentaires mais ne se cumule pas avec la contrepartie du travail du dimanche.

3.8.2

Recours au travailleur de nuit

3.8.2.1

Définition du travailleur de nuit

- *Est considéré comme travailleur de nuit, conformément aux dispositions des articles L. 3122-31 et R. 3122-8 du Code du travail, tout travailleur qui accomplit :*
 - *au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures;*
 - *pendant la même plage horaire, 270 heures au moins sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.*

Le salarié remplissant ces critères est dénommé travailleur de nuit «habituel».

Il sera recouru au travail de nuit afin d'assurer la nécessaire continuité de l'activité des organismes concernés.

3.8.2.2

Modalités applicables au travailleur de nuit «habituel»

- *Affectation d'un salarié à un travail de nuit.*

L'affectation d'un salarié d'un travail de jour à un travail de nuit s'effectue, par priorité, sur la base du volontariat.

À défaut, le choix de cette affectation s'effectuera par la Direction.

En tout état de cause, l'affectation d'un salarié fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

- *Durées maximales du travail de nuit.*

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives, effectuées, en tout ou partie, sur une période de nuit.

Il peut être dérogé à ces dispositions. Dans ce cadre, la durée quotidienne de travail pourra être portée jusqu'à 10 heures consécutives pour les situations suivantes :

- *des activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié,*
- *des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens,*
- *des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service de la production.*

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Les travailleurs de nuit dont la durée quotidienne est portée jusqu'à 10 heures doivent bénéficier d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures.

La durée hebdomadaire du travail effectuée par un travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures. Par dérogation, cette durée peut être portée jusqu'à 44 heures hebdomadaires en cas de surcroît d'activité lié aux activités de production (élevage) ou en cas de circonstances exceptionnelles.

Le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives.

- *L'organisation des temps de pause à compléter*

Tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause rémunérée de 20 minutes.

- *Compensations accordées aux salariés concernés.*

Les salariés concernés par le travail de nuit bénéficient d'un repos de 15 minutes pour chaque période de travail effectif de nuit. Il est précisé que ce repos est rémunéré mais non assimilé à du temps de travail effectif. La prise de repos peut être cumulée après accord écrit des deux parties.

- *Égalité professionnelle.*

Les parties conviennent que la considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de 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 à un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

3.8.3 *Garanties apportées aux travailleurs de nuit*

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés et à favoriser l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, notamment lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante,...) bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi similaire ou équivalent.

Les femmes enceintes peuvent être affectées, si elles en font la demande et s'il existe un poste vacant à un poste de jour pendant leur grossesse et les quatre semaines suivant le retour de congé.

Seront également affectés à un poste de jour les salariés dont l'état de santé, attesté par le Médecin du Travail est incompatible avec un travail de nuit.

Chaque employeur s'efforcera en outre, par tous moyens, d'améliorer les conditions des travailleurs de nuit.

- Formation professionnelle.

Il est rappelé que les travailleurs de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions de formation dispensées par l'entité concernée.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, l'entité s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Elle prendra en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'organisation des actions de formation.

Elle veillera à l'information effective des salariés travaillant de nuit en matière de formation.

Le travail de nuit ne pourra, en aucun cas, justifier, à lui seul, un motif de refus à l'accès d'une action de formation.

- Surveillance médicale renforcée et rôle du Médecin du Travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

Cette surveillance médicale renforcée a pour but de permettre au Médecin du Travail d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité ainsi que les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

En dehors des visites périodiques prévues ci-dessus, le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le Médecin du Travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires.

Dans l'hypothèse où le travail exercé la nuit rendrait, suite à la visite médicale, inapte le salarié à occuper son poste de nuit, il bénéficierait du droit à être reclassé dans un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

En outre, conformément à l'article R. 1322-18 du Code du travail, le Médecin du Travail est informé de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

Conformément à l'article R. 3122-21 du Code du travail, le Médecin du Travail informe les travailleurs de nuit, et plus particulièrement les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, sur l'hygiène de vie, ainsi que sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Il les conseille sur les éventuelles précautions à prendre.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

3.9 *Affichage et contrôle de la durée du travail*

Conformément aux dispositions en vigueur, l'employeur affiche l'horaire collectif de travail : heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Cet horaire de travail, daté et signé par l'employeur (ou par un salarié ayant reçu délégation de pouvoir) doit être affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

En cas de répartition du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, l'affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et pour chaque semaine, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Toute modification de l'horaire collectif donne lieu, avant son application, à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Un double de cet horaire collectif et des rectifications qui y sont apportées est préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

La durée du travail fera l'objet d'un contrôle. Il peut être mis en place par un système autodéclaratif sous la responsabilité de l'employeur. Dans ce cas, le salarié effectue lui-même son décompte qu'il remet à l'employeur pour validation. Ce document est signé par les deux parties. Chaque partie conserve un exemplaire de ce document.

Article IV ***Dispositions finales***

4.1 ***Entrée en vigueur***

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.

4.2 ***Durée***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.3 ***Révision***

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision du présent accord. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. La demandé doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer. La commission paritaire nationale permanente se réunira pour étudier les propositions de modifications conformément à l'article 3.2.1 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, dans un délai de un mois suivant la demande de révision.

En tout état de cause, les modifications devront donner lieu à des avenants qui se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord.

4.4 ***Désignation***

La désignation totale du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois. Elle devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée. Elle est déposée dans les conditions fixées par le Code du travail.

Si la désignation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (12 mois plus 3 mois de préavis) à compter de la désignation. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande de l'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la désignation. À défaut d'accord à l'expiration du délai de 15 mois précité (incluant les 3 mois de préavis), les salariés conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en vertu de l'accord désigné.

4.5 ***Adhésion***

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer au présent accord dans les conditions prévues par le Code du travail.

Annexe 1 : détermination du nombre de jours de repos en cas de référence hebdomadaire supérieure à la semaine et au plus égale à l'année

Si l'horaire hebdomadaire moyen de référence retenu est supérieur à 35 heures, les salariés se voient attribuer un nombre de jours de repos dits jours non travaillés (JNT) à l'intérieur de chaque période de référence. Ce nombre de jours de repos sera calculé pour chaque période afin de compenser ce dépassement et pourra varier notamment en fonction du positionnement des jours fériés.

En cas de période de référence fixée à l'année civile, le calcul se fait selon la méthode réaliste : seules les semaines

travaillées où le salarié a effectué plus de 35 h ouvrent droit à des JNT.

La méthode de calcul est la suivante :

52 semaines

- 5 semaines de congés payés

- nombre de semaines contenant un jour férié habituellement travaillé

= nombre de semaines

Ce nombre de semaines est multiplié par la durée du travail excédant 35 h ce qui donne un nombre d'heures à récupérer. Ce nombre d'heures est divisé par l'horaire journalier réellement pratiqué ce qui aboutit à un nombre de jours non travaillés.

Ainsi, pour 2014

52 semaines

- 5 semaines de congés payés

- 9 semaines incluant un jour férié habituellement travaillé (7 jours fériés tombant en semaine)

= 38 semaines

Ce nombre de semaines est multiplié par la durée du travail excédant 35 h. Le résultat obtenu est divisé par l'horaire journalier réellement pratiqué.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 36 h :

38 semaines × 1 = 38

38 / 7.2 = 5.27

Ce qui donne droit à 5 jours de repos.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 37 h :

38 semaines × 2 = 76

76 / 7.4 = 10.27

Ce qui donne droit à 10 jours de repos

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 38 h :

38 semaines × 3 = 114

114/7.6 = 15

Ce qui donne droit à 15 jours de repos.

Exemple si la durée hebdomadaire retenue est de 39 h :

38 semaines × 4 = 152

152 / 7.8 = 19.48

Ce qui donne droit à 19 jours de repos.

Concernant le décompte des absences, un décompte individuel enregistre les semaines où des absences non assimilées entraînent l'accomplissement d'un nombre d'heures inférieur à la référence hebdomadaire. Ce nombre d'heures est alors divisé par l'horaire quotidien de référence pour déterminer le nombre de jours de repos perdus.

Exemple : si le salarié est absent deux semaines et que l'horaire de travail est de 39 heures : son compteur jours de repos est débiteur de 8 heures ($39 - 35 = 4 \times 2 = 8$) et il perd ainsi un jour de repos ($8 / 7.8 = 1.03$).

Contrat à durée déterminée à objet défini

Accord du 22 septembre 2017

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en application de l'article 6 de la Loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives.

Dans le cadre des missions qui leur sont dévolues, mais aussi des conventions de partenariats ou programmes pour lesquels elles peuvent être parties prenantes, les structures associatives de pêche de loisir peuvent être amenées à effectuer des missions ponctuelles nécessitant des savoir-faire particuliers externes. Celles-ci, de par leur spécificité, permettent aux structures associatives de mettre en valeur et de renforcer leurs rôles et missions en matière de protection des milieux aquatiques et de développement du loisir pêche, notamment par la mise en place d'actions pérennes.

Pour autant, la réglementation en vigueur relative au contrat à durée déterminée (notamment en ce qui concerne les cas de recours et durées autorisés) ne permet pas de répondre de manière adaptée aux besoins exprimés et met ainsi en péril le projet initié par celles-ci.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux entendent mettre en place le contrat à durée déterminée à objet défini.

Article I Objet du contrat et nécessités économiques

Conformément au 6^e de l'article L. 1242-2 du Code du travail, les structures associatives peuvent recourir au contrat à durée déterminée à objet défini ayant pour objet la réalisation d'un objet défini, dans le cadre des missions qui leur sont dévolues en matière de protection du patrimoine piscicole et des milieux aquatiques. Ce contrat peut notamment être conclu dans le cadre de conventions de partenariats ou de programmes de recherches (par exemple : programme de recherche scientifique) nécessitant le recours à un savoir-faire indispensable au bon déroulement et à la réalisation du projet et pour lesquels les structures associatives se doivent d'y participer, dans l'intérêt de la préservation du patrimoine et des milieux.

Les parties rappellent que ce contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des structures associatives.

Article II Bénéficiaires du contrat

Ce contrat permet l'embauche d'ingénieurs ou cadres «au sens des conventions collectives». Sont ainsi visés les personnels positionnés au niveau V ou VI de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Article III Durée du contrat

Le contrat à durée déterminée à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois.

Il ne peut être renouvelé.

Article IV Les clauses du contrat

Le contrat à durée déterminée à objet défini doit être établi par écrit et mentionner l'ensemble des clauses obligatoires des contrats à durée déterminée.

Il devra, outre les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée, indiquer :

- La mention «contrat à durée déterminée à objet défini» ;*
- L'intitulé et les références du présent accord qui institue ce contrat ;*
- Une clause descriptive du projet, mentionnant sa durée prévisible ;*
- La définition des tâches pour lesquelles il est conclu ;*
- L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;*
- Le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la poursuite de la relation en CDI ;*
- Une clause mentionnant précisément la faculté de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux, ainsi que le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.*

Article V *La rupture du contrat*

La rupture à terme

En tout état de cause, le contrat à durée déterminée à objet défini prendra fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Un délai de prévenance de deux mois doit être respecté.

La rupture anticipée

Outre les cas de rupture anticipée de droit commun, il pourra être rompu avant terme par l'une ou l'autre des parties, à condition de justifier d'un motif réel et sérieux.

Cette rupture anticipée ne pourra intervenir qu'à l'issue de la période minimale de 18 mois puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit au bout de 24 mois).

Indemnisation de la rupture

Lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur, la rupture ouvre droit pour le salarié à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue depuis le début du contrat.

La même indemnité est due lorsqu'à l'échéance du contrat les relations contractuelles ne se poursuivent pas sous contrat à durée indéterminée.

Article VI *Garanties applicables aux salariés*

Les salariés en contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient d'une priorité d'embauché au sein de la structure associative de pêche de loisir, en contrat à durée indéterminée, sur tout emploi vacant et ouvert au recrutement externe, correspondant aux compétences et qualifications, durant une période d'un an au-delà du terme du contrat.

L'employeur devra diffuser, par tout moyen, la liste des postes à pourvoir au sein de la structure associative, mais aussi au sein de la branche. Le salarié bénéficiera de cette priorité s'il en fait la demande dans ce même délai d'un an.

Par ailleurs, le salarié devra bénéficier d'un entretien annuel d'évaluation ainsi que d'un entretien professionnel (si le contrat est conclu pour une durée minimale de 24 mois). Ces entretiens devront en particulier permettre de faire le point sur d'éventuels besoins en formation nécessaire à la bonne réalisation du contrat et au maintien de l'employabilité du salarié concerné.

Le salarié bénéficie en outre, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue, à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Enfin, le salarié bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence rémunérée pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de deux heures hebdomadaires.

Article VII *Entrée en vigueur*

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article VIII *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article IX *Révision de l'accord, clause de suivi et de rendez-vous*

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 2261-17 du Code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu, seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires de celui-ci pourront engager la procédure de révision du présent accord.

Au-delà de ce cycle électoral, une (ou plusieurs) organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord pourra (pourront) engager cette procédure.

Les parties conviennent qu'un suivi des dispositions du présent accord sera réalisé régulièrement à la suite de son entrée en vigueur.

Les parties conviennent en tout état de cause de faire un premier bilan sur son application un an après son extension afin de déterminer le cas échéant la nécessité de procéder à des éventuelles adaptations.

Article X **Dépôt de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Calendrier des négociations

Accord du 27 avril 2017

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, une négociation doit avoir lieu au niveau de la branche :

- Tous les ans, sur les salaires

- Tous les trois ans, sur :

- La formation professionnelle et l'apprentissage

- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'emploi des salariés âgés notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité au travail

- Sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés,

- Tous les cinq ans, sur la nécessité ou non de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises

D'autre part, de nouvelles thématiques de négociations issues 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 doivent également être engagées par les organisations employeur et salariées de la branche (et notamment l'ordre public conventionnel de branche).

De ce fait, et afin de respecter ces obligations de négociations, les négociateurs de la branche ont réalisé un état des lieux de la négociation collective.

Conformément à l'article L. 2222-3-1 et L. 2222-3 du Code du travail et compte tenu de la pluralité des thèmes de négociations à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, ces derniers ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir un calendrier de négociations dans le cadre du présent accord de méthode.

Ce dernier permet notamment aux partenaires sociaux de la branche d'adapter l'échéance des négociations obligatoires et ce, conformément à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Article I **Objet**

Cet accord de méthode permet de fixer le cadre du calendrier des négociations à ouvrir en 2017 et 2018.

Ce calendrier recense les objectifs de négociations fixés par les négociateurs de la branche. Il pourra être réajusté selon l'avancement des négociations mises en œuvre.

Pour cela, un état des lieux sur la mise en œuvre de cet accord sera établi au mois de janvier 2018. À cet effet, des réajustements pourront être opérés.

En tout état de cause, ce calendrier ne fait en aucun cas obstacle à la négociation d'une toute autre thématique

sur laquelle les organisations syndicales employeur et salariées souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

Article II **Calendrier de négociations 2017/2018**

Le calendrier de négociations 2017 et 2018 est le suivant :

2017	2018
Négociations sur un avenant CPN (article 3 de la CCN)	NAO sur les salaires
Négociation suite à la fusion administrative avec la CCN Gardes pêche et gardes chasse particuliers	Négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes
Négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage	Négociation sur les travailleurs handicapés
GPEC : sélection d'un prestataire, détermination d'un cahier des charges en vue d'une ouverture de négociations sur ce thème en 2018	Négociation sur la classification conventionnelle
	Négociation sur la GPEC
	Négociation sur l'épargne salariale
	Négociation sur l'ordre public conventionnel

Les dates de rencontres ont d'ores et déjà été fixées par les négociateurs de la branche.

Ces dates sont inscrites de manière indicative en annexe.

Pour chaque thème de négociation, il sera fait application des dispositions du code du travail en ce qui concerne, le cas échéant, la remise des informations préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

Par ailleurs, les négociateurs de la branche conviennent de faire le point sur la mise en œuvre de cet accord et ce dans un délai d'un an au plus tard après entrée en vigueur de ce dernier.

Article III **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Article IV **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour la durée des négociations visées ci-dessus.

Article V **Révision de l'accord**

Les parties signataires et représentatives pourront solliciter la révision de cet accord. Dans le cadre d'un nouveau cycle électoral, il sera fait application des dispositions légales en vigueur.

Article VI **Dépôt**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Annexe 1 : Dates de rencontre des partenaires sociaux de la branche

À titre informatif, les partenaires sociaux de la branche ont convenu du calendrier suivant :

2017	2018
21 et 22 Mars 2017	25 et 26 janvier 2018
27 avril 2017	27 et 28 février 2018
16 et 17 mai 2017	20 et 21 mars 2018

2017	2018
2 et 3 novembre 2017	31 mai et 1 ^{er} juin 2018
7 décembre 2017	4 et 5 juillet 2018

De nouvelles rencontres pourront être prévues selon l'état d'avancement des négociations.

Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Avenant n° 5 du 27 avril 2017

[Non étendu, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE CGC ;

CFTC AGRI.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du Code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, une commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

Pour rappel les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique ont déjà mis en place une commission paritaire nationale permanente (CPNP) dont le rôle et compétences incluent déjà un certain nombre de missions prévues par les dispositions nouvelles de l'article L. 2232-9 du code du travail précité.

Les partenaires ont donc souhaité se rencontrer afin de compléter les missions de cette commission et se mettre ainsi en conformité avec les nouvelles obligations de branche.

Article I

Modification de l'article 3.2.1 de la convention collective

Les parties conviennent de modifier la dénomination de la Commission paritaire nationale permanente (CPNP) qui s'intitulera désormais commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI).

Les parties conviennent que cette nouvelle dénomination sera retenue pour toutes les dispositions conventionnelles antérieures au présent avenant et dans lesquelles il est fait mention de la CPNP.

Rôle et compétences

Par ailleurs, conformément à la loi, outre les missions déjà prévues par les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective qui sont maintenues, la CNPPNI exercera les missions complémentaires suivantes (ajouts en gras dans le texte) :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux structures associatives et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Établir 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 comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
 - De la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - Du repos quotidien et jours fériés ;
 - Des congés payés et autres congés ;
 - Du compte épargne-temps.

Ce rapport doit en particulier faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les structures associatives de la branche et formuler, le cas échéant, des recommandations des

tinées à répondre aux difficultés identifiées.

Sur ce point, tous les accords susvisés devront être adressés à destination de la CNPPNI :

- À l'adresse postale suivante : SNSAPL, 17 rue Bergère, 75 009 Paris,
 - Ou à l'adresse numérique suivante : CNPPNI@syndicatpeche.fr
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Assurer l'interprétation sur demande de l'une ou l'autre des parties, d'employeurs, de salariés ou de leurs représentants, de la présente convention et des annexes et avenants ;
- Étudier toute modification ou révision de la convention collective par voie d'avenants ;
- Décider des modifications des contrats de régime de retraite, de prévoyance et de frais de santé ;
- Préparer les travaux en vue des négociations périodiques de branche, sauf sur tout ce qui concerne la formation professionnelle. À cet égard, la commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;
- Fixer le barème des frais induits par les réunions pour les représentants des salariés des entités relevant de la présente convention ainsi que des représentants des employeurs siégeant dans les commissions paritaires existantes ou futures ;
- Solliciter un avis auprès de toute commission paritaire de la présente branche dans son domaine de compétence.

Composition

La commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) est composée de :

- Deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans le champ d'application.
- Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le Syndicat National des Structures Associatives de Pêche de Loisir (SNSAPL).

Article II

Modification de l'article 3.1

(V. CCN, Dispositions Générales, art. 3.1)

Article III

Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

Article VI

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article V

Dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à

GPEC

Accord du 28 janvier 2020

[Non étendu, applicable à compter du jour de sa signature pour une durée de 4 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SNSAPL

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Sport 3S ;

FEETS FO.

Préambule

À ce jour, le réseau associatif de la pêche de loisir regroupe près de 1 000 salariés et 40 000 bénévoles qui s'activent pour le développement du loisir et la protection du milieu aquatique

Réparti sur l'ensemble du territoire, le réseau associatif de la pêche de loisir s'est progressivement structuré à différents échelons (local, départemental, régional et national) autour de ses principales missions (dont la protection du milieu aquatique et le développement et la promotion du loisir pêche), notamment depuis la mise en place de la Loi sur l'eau en 2006.

Aujourd'hui, le réseau associatif compte 94 fédérations départementales, 12 associations régionales, 9 associations «Migrateurs», 6 unions de bassin, 3 groupements réciprocaires, une fondation, une fédération nationale (FNPF : Fédération Nationale de la Pêche en France), ainsi qu'un syndicat national (SNSAPL : Syndicat National des Structures Associatives de Pêche de Loisir).

Les salariés du réseau associatif sont rattachés à la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir du 22 juin 2013.

Cette convention collective vise à doter l'ensemble des salariés des structures associatives de pêche de loisir d'un statut collectif commun qui se veut cohérent et adapté aux spécificités qui lui sont liées.

Dans la perspective de susciter l'attraction et la fidélisation de la population salariée, ce statut collectif s'est par ailleurs enrichi ces dernières années, par la signature d'accords de branche divers (accord sur la durée du travail, accord relatif à la prévoyance complémentaire et à la complémentaire santé...).

Par le présent accord, les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la professionnalisation des structures associatives en les accompagnant désormais dans l'anticipation de leurs besoins en ressources humaines, au regard des évolutions prévisibles du secteur.

Même si les structures de la branche ont un statut d'association, le constat actuel établit le fait que ces structures associatives doivent néanmoins, observer une vraie logique d'entreprise et doivent être gérées comme telles : gestion financière (budget, comptabilité...), administration d'un personnel salarié (contrats de travail de droit privé, congés payés, rémunérations...), gestion administrative (supports techniques, téléphonie, fournitures, logistique...), demandant par conséquent de renforcer les compétences correspondantes à ces activités.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les structures associatives et leurs salariés en leur apportant les moyens et les outils nécessaires pour répondre à ces enjeux.

Dans cette optique, la branche a commandité en 2017 une étude portant sur l'évolution dans les 3 à 5 ans des emplois et des compétences des salariés des structures associatives de pêche de loisir.

Cette étude est disponible en annexe à titre informatif et ne constitue pas un texte conventionnel.

Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet de (d') :

- Identifier et recenser les compétences et les qualifications actuelles des salariés,
- Anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des compétences et des qualifications,
- Évaluer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et ces compétences et qualifications,
- Concevoir des plans d'action pour adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs.

Cette démarche implique d'engager des actions à différents niveaux : le niveau de la branche professionnelle, celui des structures associatives et celui des salariés.

Pour la branche professionnelle :

- Définir les modalités d'une démarche axée sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en s'appuyant sur le dialogue social de la branche ;
- Anticiper les évolutions économiques, technologiques et organisationnelles qui peuvent avoir des conséquences sur l'emploi ;
- Proposer des outils, dispositifs, moyens, aux structures associatives et leurs salariés, afin de les aider à anticiper les évolutions du secteur ayant un impact sur l'emploi.

Pour les structures associatives :

- Mettre en place des outils de gestion des ressources humaines permettant de mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences.

Pour les salariés :

- Aborder de façon maîtrisée et positive les évolutions des métiers et des qualifications tout au long de leur carrière, en leur permettant d'acquérir des connaissances transférables sur d'autres postes de travail et de sécuriser leurs parcours professionnels ;

-
- Garantir leur employabilité, c'est-à-dire la capacité à évoluer de façon autonome, afin de permettre aux salariés d'être embauchés ailleurs s'ils perdaient leur emploi ;
 - Donner les moyens leur permettant de définir, développer, sécuriser et diversifier leurs parcours professionnels, en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par leur structure associative.

La démarche GPEC doit ainsi permettre de fournir aux salariés une meilleure connaissance de leur emploi et des évolutions du secteur les impactant, mais également des outils concrets leur permettant de développer leurs compétences à court, moyen et long terme. Elle doit aussi faciliter l'accès aux dispositifs existants en matière de formation professionnelle.

Chapitre Ier ***Dispositions générales concernant le présent accord***

Article 1.1 ***Champ d'application***

Le présent accord vise les structures associatives de pêche de loisir et leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique du 22 juin 2013 (article 1).

Article 1.2 ***Durée et date d'application de l'accord***

Le présent accord est d'une durée déterminée de 4 ans. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2237-6 du Code du travail.

Article 1.3 ***Révision de l'accord, clause de suivi et de rendez-vous***

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 2261-7 du Code du travail, jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord est conclu, seules les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de celui-ci pourront engager la procédure de révision du présent accord, ainsi que l'organisation professionnelle d'employeur de la branche signataire dudit accord.

Au-delà de ce cycle électoral, une (ou plusieurs) organisation(s) syndicale(s) représentative(s) dans le champ d'application de l'accord pourra (pourront) engager cette procédure ainsi qu'une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche.

Les parties conviennent qu'un suivi des dispositions du présent accord sera réalisé régulièrement à la suite de son entrée en vigueur.

Les parties conviennent en tout état de cause de faire un premier bilan sur son application deux ans après sa signature afin de déterminer le cas échéant la nécessité de procéder à des éventuelles adaptations.

Chapitre II ***Prévision d'évolution des métiers et conséquences sur les emplois dans le réseau associatif de la pêche de loisir***

Les données présentées ci-après sont issues de l'enquête «NAO 2016», des données formation, transmises par l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) en 2017 ainsi que de l'étude prospective, réalisée en 2017, portant sur l'évolution, dans les 3 à 5 ans, des emplois et des compétences des salariés des structures associatives de pêche de loisir, étude présentée à la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) en date du 25 janvier 2018.

Article 2.1 ***Caractéristiques de la branche au 31 décembre 2017***

Les chiffres présentés ci-après ont permis aux partenaires sociaux d'identifier des priorités d'actions et de définir le présent accord, au regard des caractéristiques emploi-formation de la branche :

Effectifs :

-
- 129 structures associatives, dont 120 structures ayant des salariés,
 - 1 000 salariés environ,
 - Taille moyenne des structures associatives : 8 salariés
 - Hormis quelques spécificités et les métiers de direction, effectifs structurés et répartis en trois pôles métiers : pôle technique, pôle développement, pôle administratif.
- Caractéristiques de la population salariée :*
- 68 % des salariés de la branche sont des hommes,
 - L'âge moyen des salariés de la branche est de 40 ans (38 ans pour les hommes, 42 ans pour les femmes),
 - L'ancienneté moyenne des salariés de la branche est de 10.6 ans (10 ans pour les hommes, 12 ans pour les femmes),
 - 88.5 % des salariés de la branche sont en CDI,
 - 87.6 % des salariés de la branche sont en temps complet,
 - 29.5 % des effectifs ont un niveau I de l'Éducation Nationale (Bac+5 et plus),
 - 37.4 % des salariés sont mobilisés sur l'activité de protection du milieu aquatique,
 - Le métier le plus représenté est le «technicien qualifié et hautement qualifié H/F» (18.3 % des effectifs).

Typologie des salariés formés et des principales actions de formation externes (financées partiellement ou totalement par le FAFSEA) :

Nombre de salariés formés de 2015 à 2017 : 1 422

Typologie des salariés formés, tous dispositifs confondus :

- Femmes : 26 %
- Hommes : 74 %

Les 3 thèmes de formation les plus suivis de 2015 à 2017 ont porté sur :

- L'«Environnement professionnel» (325 bénéficiaires) : habilitations électriques, pêche électrique, ...
- La «Sécurité des personnes et des biens» (260 bénéficiaires) : SST...
- L'«Administration du personnel, gestion sociale» (144 bénéficiaires).

Article 2.2 **Prévisions d'évolution du secteur et des métiers**

D'après l'étude réalisée en 2017, les principaux types de facteurs impactant les activités et les métiers des structures associatives de pêche de loisir sont les suivants :

- Facteurs réglementaires,
- Facteurs écologiques,
- Facteurs socio-économiques et politiques,
- Facteurs technologiques.

Article 2.3 **Conséquences sur l'emploi dans la branche**

L'étude de 2017 sur les emplois et les compétences a mis en lumière un niveau élevé de qualification des salariés. Cependant, les évolutions du secteur impactent certains métiers pour lesquels de nouvelles compétences sont à renforcer ou à développer.

Certaines évolutions à venir sont à prendre en compte en matière d'organisation du travail et de métiers et notamment :

- Départs à la retraite à anticiper, notamment sur les métiers administratifs, dont le contenu des postes s'oriente de plus en plus vers des profils «communication/numérique»,
- Pérenniser, renforcer et professionnaliser la gestion des structures associatives en stabilisant les postes de direction et en pourvoyant éventuellement aux postes manquants dans certaines structures associatives,
- Ressources du pôle «développement» à renforcer.

Par ailleurs, certains métiers sont à sécuriser ou à accompagner, tels que les salariés travaillant en pisciculture ou affectés à l'activité de garderie.

Compte tenu des évolutions prévisibles citées ci-dessus, des compétences nouvelles, ou à renforcer, apparaissent, notamment :

Compétences en management (pour les postes de Direction ou responsables de pôles), et notamment :

-
- Maîtriser les fondamentaux du management de proximité,
 - Renforcer la connaissance du fonctionnement associatif (périmètres et rôles, processus de décision...).

Compétences spécifiques à la branche et notamment :

- Maîtriser les nouvelles techniques d'inventaire,
- Manipuler le vivant en respectant les réglementations en vigueur,
- Gérer la collecte de données à distance,
- Maîtriser de nouvelles approches pédagogiques.

Compétences en communication, et notamment :

- Communication institutionnelle (notamment print, site internet, réseaux sociaux, plaquettes...),
- Relations publiques auprès des acteurs (élus, décideurs, institutions...) pour mieux se faire connaître, impulser une dynamique de réseaux.

Compétences informatiques ou numériques, et notamment :

- Traiter les données en utilisant les nouvelles technologies,
- Maîtriser les outils numériques, les logiciels de bureautique, de gestion du personnel (DSN, paye...) et éventuellement, de communication (PAO).

Compétences juridiques, et notamment :

- Maîtriser les règles de base en matière de droit du travail/droit social,
- Choisir les actions à entreprendre en justice face à des contentieux (en cas de pollution et de travaux en cours d'eau par exemple).

Compétences financières et comptables, et notamment :

- Bâtir, appliquer et optimiser un budget, maîtriser les coûts,
- Rechercher de nouvelles sources de financement.

Article 2.4

Besoins exprimés par les structures associatives en matière de gestion des ressources humaines

Aujourd'hui, les structures associatives ont à répondre à de nombreuses exigences qui leur imposent d'adopter des modes de gestion comparables à ceux d'une entreprise.

Afin d'assurer leur bon fonctionnement, elles doivent se doter des compétences nécessaires en matière de gestion des ressources humaines, mais également en matière de gestion financière et administrative.

Par ailleurs, les partenaires sociaux observent que la majorité des postes de direction (lorsqu'ils existent) sont occupés par des salariés de la structure ayant bénéficié d'une promotion interne (notamment issus du pôle technique), ayant une forte expertise technique, mais dont les compétences en matière de management de proximité et de gestion administrative et financière d'une structure associative restent à renforcer.

Sécuriser les postes de Direction représenterait un gage de pérennité du fonctionnement de la structure associative.

En outre, les postes de direction ainsi que les responsables de pôles constituent des relais incontournables entre les élus et les équipes salariées, dans le déploiement des actions décidées par le Conseil d'Administration des structures associatives de pêche de loisir. Il est donc primordial de pouvoir accompagner au mieux les encadrants de proximité en matière de gestion de leurs ressources humaines.

Plus précisément, les besoins exprimés par les structures associatives en matière de gestion des ressources humaines sont notamment les suivants :

— Être mieux accompagnés et outillés dans la conduite des différents types d'entretiens RH (entretien d'évaluation, entretien professionnel...),

— Disposer d'une méthodologie simple d'analyse des besoins en compétences et de construction d'un plan de formation :

- m** Évaluer les collaborateurs avec plus de précision,
- m** Identifier les besoins d'accompagnement qui en découlent (formations, tutorat...),
- m** Identifier plus facilement l'offre de formation existante (en externe ou en interne),
- m** Avoir une meilleure connaissance des dispositifs de financement de la formation.

— Accompagner les salariés dans leurs souhaits d'évolution (évolution dans le poste, mobilité...),

— Renforcer les compétences managériales des responsables de pôles et des directeurs.

Afin de répondre à ces besoins, les partenaires sociaux indiquent dans le présent accord l'ensemble des moyens qui sont et seront mis à disposition des structures associatives de pêche de loisir, afin de les accompagner dans leur

gestion des ressources humaines.

Chapitre III

La GPEC au niveau de la branche

Article 3.1

Rôle de la branche professionnelle en matière de GPEC

Conformément aux dispositions issues des articles L. 2241-12 et suivants du Code du travail, mais également des dispositions conventionnelles, les partenaires sociaux doivent se réunir tous les quatre ans afin de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le rôle de la négociation collective de branche est particulièrement pertinent lorsque les activités couvertes par le champ d'application professionnel concernent essentiellement des structures de petite taille, ce qui est le cas de la branche des structures associatives de pêche de loisir.

En conséquence, le présent accord de branche a pour objectifs :

- D'assurer et d'organiser une veille, dans le cadre de la CPNEFP, par une analyse régulière des évolutions majeures de l'environnement économique, de l'emploi, des métiers et compétences et d'en assurer une diffusion, selon les moyens les mieux adaptés auprès des professionnels du secteur,
- De promouvoir les mesures d'accompagnement (outils, méthodes...) associées à la GPEC, en matière de formation, d'évaluation, de développement des compétences et de gestion des ressources humaines,
- De favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la branche, la mise en place de formations adaptées.

Dans ce cadre, la CPNEFP joue son rôle dans la construction d'outils simples, pratiques, adaptés aux caractéristiques et aux besoins des structures associatives de pêche de loisir.

Article 3.2

Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Les missions confiées à la CPNEFP, telles que définies dans la convention collective nationale du 22 juin 2013 (article 3.2), sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, insufflée par le présent accord.

En matière de GPEC, les membres de la CPNEFP se réuniront au moins une fois tous les deux ans, et chaque fois que nécessaire, sur la situation de l'emploi dans la branche et effectueront un suivi du présent accord.

Les membres de la CPNEFP se réuniront tous les quatre ans, afin d' :

- Analyser les données caractéristiques de la population salariée au sein de la branche (nombre et taille des structures associatives, répartition femmes/hommes, CSP, âge, ancienneté, niveaux d'études, répartition des effectifs par métiers...),
- Analyser les évolutions du secteur impactant les emplois et les compétences,
- Analyser les actions de formations suivies par les salariés (nombre et nature des actions de formation, dispositifs mobilisés...) selon les données transmises par l'OPCO (Opérateur de Compétences) compétent,
- Identifier les éventuels besoins en qualifications et en compétences à venir,
- Ajuster, le cas échéant, les plans d'action à mettre en place pour accompagner les structures associatives de pêche de loisir dans leur gestion des ressources humaines.

Article 3.3

Actions spécifiques mises en œuvre par la branche

Les outils et dispositifs mis en place par la branche professionnelle sont présentés ci-dessous.

- Un référentiel «activités-compétences» :

Ce référentiel, sous forme d'une base de données, recense les grandes missions et activités réalisées au sein des structures associatives, ainsi que les compétences associées aux activités.

Ce référentiel pourra être utilisé par les élus, les directeurs et les responsables de pôles dans leur gestion des ressources humaines, notamment dans les cas suivants :

- La définition de fiches de poste ou la rédaction d'offres d'emploi : le responsable pourra s'appuyer sur les activités recensées dans le référentiel pour définir plus finement le contenu des fiches de poste, fiches de missions ou offres d'emploi.
- La conduite des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels : le référentiel permettra d'identifier plus

facilement les activités réalisées (ou non) par le collaborateur, celles à développer le cas échéant, le niveau de maîtrise des compétences en lien avec ces activités, ainsi que les plans d'action à mettre en œuvre pour accompagner le salarié dans sa progression (actions de formation en particulier).

- L'élaboration d'un plan de formation : grâce aux compétences identifiées dans le référentiel, le responsable pourra, en lien avec le salarié concerné, définir plus facilement les besoins en compétences et donc les éventuelles actions de formation à programmer pour le salarié.

— Un cycle de formation dédié aux directeurs et responsables de pôle sur le thème du management d'équipe : Ce cycle de formation a pour vocation de renforcer les compétences managériales des directeurs et responsables de pôle et prendra en compte les spécificités du secteur associatif (périmètre et rôles des différents acteurs, processus de décision...).

— Un Kit méthodologique de gestion des compétences :

La branche professionnelle mettra également à disposition des structures associatives une palette de différents outils, ainsi qu'une méthodologie, permettant aux directeurs et responsables de pôle d'être en capacité d'identifier les besoins en compétences de leurs équipes et de définir les actions à mettre en place (ex : élaboration d'un plan de développement des compétences).

Pas à pas, les responsables seront guidés dans leur démarche et pourront utiliser les outils/fiches pratiques mis à leur disposition.

— Des trames et guides d'entretiens RH

Afin d'accompagner les personnes en charge de la conduite des entretiens RH (présidents, directeurs, encadrants de proximité...) et les salariés, la branche met à leur disposition des guides explicatifs (un guide à destination des employeurs et un guide à destination des salariés) ainsi que des trames d'entretiens adaptées.

Ces guides et trames expliquent de manière simple et pédagogique le rôle et l'utilité de chaque type d'entretiens, les grands thèmes devant y être abordés, ainsi que la méthodologie préconisée pour mettre en place et conduire ces entretiens.

Enfin, au-delà des formations que l'on trouve sur le marché, l'étude GPEC menée en 2017 a démontré qu'il existe, au sein du réseau des structures associatives de pêche de loisir, de nombreuses compétences et expertises développées sur tout le territoire.

En conséquence, la branche professionnelle souhaite mettre en place à plus long terme un dispositif de partage de ces ressources, afin que chaque structure associative puisse y puiser les informations dont elle a besoin et ainsi participer au développement des compétences dont elle dispose en interne.

Ce dispositif de partage des savoir-faire peut prendre plusieurs formes. Il pourra s'agir notamment :

- de formations internes mises en place sur des thématiques ciblées (déployées par des ressources humaines internes et concernant des thématiques spécifiques relevant du secteur),
- d'améliorer la visibilité et plébisciter des ressources (études, rapports...), mais aussi d'expérimentations ou de projets développés au sein du réseau,
- de partager des bonnes pratiques ou des initiatives nouvelles qui pourraient intéresser le réseau dans le cadre de réunions dédiées, sur des thématiques diverses.

Chapitre IV

La GPEC au niveau des structures associatives de pêche de loisir

Dans le cadre de la GPEC, plusieurs dispositifs, moyens, outils et démarches seront mis en place, à destination des structures associatives et de leurs salariés. L'objectif est de donner aux structures associatives les moyens d'anticiper et de gérer leurs ressources humaines, et de donner aux salariés les ressources nécessaires pour les accompagner au mieux dans la construction de leurs parcours professionnels.

Dispositifs à destination des salariés en poste

Article 4.1

Entretiens RH : entretien d'évaluation, entretien de suivi, entretien professionnel

Plusieurs types d'entretiens existent et doivent être mis en place à destination des salariés, au sein des structures associatives de pêche de loisir :

— L'entretien annuel d'évaluation (rendu obligatoire par l'article 8.4 de la convention collective nationale du 22 juin 2013) : visant à évaluer la performance du salarié, cet entretien a pour objectif, d'une part, de faire le bilan sur l'année passée et d'autre part, de fixer les objectifs pour l'année à venir.

— L'entretien professionnel (rendu obligatoire au moins une fois tous les deux ans par l'article L 6315-1 du Code

du travail) : cet entretien vise à définir, pour le salarié, des perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

— *L'entretien annuel «de suivi» (rendu obligatoire par l'article 3.4.3 de l'accord de branche relatif à la durée du travail) : il concerne les salariés-cadres au forfait jours et doit être conduit chaque année.*

Les présidents, directeurs, responsables de pôles participant à la conduite des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels, et les salariés, pourront s'appuyer sur les trames d'entretien et les guides mis à disposition par la branche professionnelle.

Article 4.1.1. L'entretien annuel d'évaluation

Comme indiqué dans l'article 8.4 de la convention collective nationale du 22 juin 2013, il est rappelé les dispositions suivantes :

«Chaque année, tous les salariés sont reçus individuellement pour un entretien annuel d'évaluation.

Cet entretien est mené par :

— *le président,*

— *ou à défaut, par toute autre personne titulaire de l'autorité nécessaire et délégée par le président.*

L'objectif de cet entretien est notamment, d'une part, de faire le bilan sur l'année passée et, d'autre part, de fixer les objectifs pour l'année à venir. Les questions relatives à la formation professionnelle sont abordées de façon spécifique. Au cours de cet entretien, une évolution de carrière (changement d'échelon, de niveau) peut notamment être abordée. À l'issue de cet entretien, l'employeur remet au salarié un document recensant tous les points abordés.»

L'entretien annuel d'évaluation porte donc sur l'évaluation du travail du salarié au cours de l'année passée, l'atteinte ou non des objectifs fixés, la fixation d'objectifs pour l'année à venir. Il peut également porter sur l'évaluation du niveau de compétences du salarié afin d'identifier les éventuelles actions correctrices à mettre en place (actions de formation, tutorat...).

Sur ce dernier point, l'employeur pourra s'appuyer sur le référentiel activités-compétences mis à disposition par la branche professionnelle.

Article 4.1.2. L'entretien professionnel

Obligations de l'employeur sur la mise en place des entretiens professionnels

L'entretien professionnel est rendu obligatoire par l'article L. 6315-1 du Code du travail. Il est obligatoire pour toutes les structures associatives de pêche de loisir, quel que soit leur effectif, et doit avoir lieu tous les deux ans.

L'employeur doit informer le salarié de ce droit au moment de l'embauche.

L'entretien professionnel doit être également proposé systématiquement aux salariés reprenant leur activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

En outre, tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié dans la structure associative, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Contenu de l'entretien professionnel et de l'état des lieux

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

À cet effet, l'employeur peut informer ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuits et dispensés par des opérateurs dédiés.

Les points pouvant être abordés au cours de l'entretien professionnel sont notamment les suivants :

— *L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi,*

— *Les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié,*

— *L'évaluation de son employabilité,*

— *La réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.*

Par ailleurs, conformément à l'article L. 6315-1 du Code du travail, cet entretien doit comporter également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et à la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle.

L'état des lieux réalisé tous les six ans doit permettre, quant à lui, de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation,
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE),
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

L'état des lieux doit permettre de vérifier qu'à minima, deux des trois critères ci-dessus sont bien atteints.

Dans le cas contraire, pour les structures associatives de pêche de loisir dont la taille est amenée à dépasser le seuil de 50 salariés uniquement, l'employeur devra abonder le compte personnel de formation (CPF) du salarié concerné dans les conditions prévues par le Code du travail.

Formalisme à respecter

L'entretien professionnel et l'état des lieux réalisés tous les six ans font l'objet d'une formalisation écrite. Le document est signé par les parties et un exemplaire signé est remis au salarié.

Pour la mise en œuvre des entretiens, la branche préconise l'envoi des documents utiles (guide explicatif, trame d'entretien...) au salarié en amont de la date de son entretien, afin de permettre au salarié (comme à l'employeur) de préparer au mieux cet entretien.

Finalités de l'entretien professionnel

Les partenaires sociaux considèrent que l'entretien professionnel est un moment d'échanges privilégié entre le salarié et son employeur. Il doit permettre :

- Pour la structure associative, de disposer d'un véritable outil de management qui participe à son essor,
- Pour le salarié, de faire part de ses aspirations professionnelles, d'exprimer ses besoins en formation et de sécuriser son parcours professionnel.

À cet effet, l'employeur et le salarié pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par la branche (en particulier le référentiel «activités-compétences» et le kit méthodologique sur la gestion des compétences).

Article 4.1.3.

L'entretien annuel de suivi (pour les salariés soumis au forfait-jours)

Cet entretien, qui doit avoir lieu tous les ans, doit être distinct de l'entretien annuel d'évaluation et de l'entretien professionnel.

Il doit permettre d'évoquer avec le salarié soumis au forfait jours sa charge de travail, l'amplitude de ses journées travaillées, la répartition de son temps de travail, l'organisation du travail dans la structure associative et l'organisation des déplacements professionnels, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération, le suivi de la prise des jours de repos supplémentaires et des congés, l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés.

Article 4.2

Développement des compétences, formation professionnelle et partage des savoirs et des compétences

Les partenaires sociaux rappellent que le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie représentent des éléments essentiels de la GPEC. Ils doivent permettre aux salariés de développer leur employabilité et d'adapter leurs compétences aux évolutions de leur métier et à la structure associative, de conserver, d'entretenir, voire d'anticiper, les compétences indispensables à son bon fonctionnement.

Article 4.2.1.

Obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent les obligations qui incombent à l'employeur en matière de formation professionnelle :

- L'employeur doit participer au financement de la formation professionnelle continue, notamment en s'acquittant des contributions en vigueur dont le niveau et la nature sont précisés par la loi et un éventuel accord de branche (cf. accord du 22 juin 2013 relatif à la formation professionnelle) ;
- L'employeur doit assurer l'adaptation permanente du salarié à son poste de travail. Il veille au maintien de sa capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (article L. 6321-1 du Code du travail) ;

— L'employeur peut également mettre en place des actions visant le développement des compétences du salarié, au-delà des compétences requises pour la tenue de son poste. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences ;

— L'employeur est également le garant de l'employabilité de ses salariés. La notion d'employabilité est définie par le Ministère du Travail comme étant «la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi». L'employeur doit donc mettre en œuvre les moyens nécessaires afin de permettre à ses salariés d'être employables, s'ils venaient à perdre leurs emplois.

Article 4.2.2.

Dispositifs de financement de la formation professionnelle pour les salariés en poste

Plusieurs dispositifs de financement de la formation professionnelle existent, auxquels l'employeur et le salarié peuvent avoir recours.

Les structures associatives de pêche de loisir peuvent s'appuyer sur leurs conseillers formation au sein de l'OPCO et sur des fiches explicatives mises à leur disposition.

À titre d'information, les principaux dispositifs de financement de la formation professionnelle que les structures associatives et les salariés peuvent mobiliser sont les suivants :

3 Le plan de développement des compétences (auparavant dénommé «plan de formation»)

Les actions conduites dans le cadre du plan de développement des compétences permettent à l'employeur de satisfaire à son obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Les formations éligibles dans ce cadre sont :

- l'action de formation : elle se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel (article L. 6313-2 du Code du travail). Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance, et également en situation de travail.
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les modalités de financement (montants de prise en charge, conditions d'accès...) sont précisées par l'OPCO compétent pour la branche. À titre d'information, l'OPCO de la branche «pêche de loisir» est OCAPIAT (ex-FAFSEA).

3 Le compte personnel de formation (CPF)

Principe et formations éligibles

Le salarié peut, s'il le souhaite, mobiliser les heures acquises au titre du compte personnel de formation afin de suivre une formation qualifiante/certifiante.

À titre informatif, sont éligibles au compte personnel de formation (article L. 6323-6 du Code du travail) :

- Les titres et diplômes professionnels enregistrés au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) incluant les certifications de qualification professionnelle (CQP) ;
- Les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique incluant le certificat de connaissances et de certifications professionnelles CLéA ;
- L'accompagnement VAE (validation des acquis de l'expérience)
- Le bilan de compétences ;
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd (catégories B, C1, C, D1, D, CIE, CE, DIE, DE) ;
- L'accompagnement à la création et la reprise d'entreprise.
- 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. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent néanmoins financer ces actions.

Utilisation du CPF

Après activation du compte personnel de formation sur le site www.moncompteformation.gouv.fr, chaque titulaire pourra consulter le montant des droits inscrits sur son compte et acquis au fil du temps, ainsi que des abondements dont il peut éventuellement bénéficier.

Le salarié peut mobiliser son CPF dans les modalités prévues par la loi, de manière autonome et sans en avertir son employeur ou bien associer son employeur dans sa démarche. Le salarié peut également avoir recours à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuits et dispensés par des opérateurs dédiés afin d'être

orienté dans la construction de son parcours professionnel.

La liste des formations éligibles au CPF est consultable en ligne.

En vertu de Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander une autorisation d'absence, au moins :

- *60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,*
- *ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.*

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances liés à une action suivie par le salarié, pendant ou hors temps de travail dans le cadre de son CPF sont pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations, dans la limite des droits monétisés en euros affichés sur son compte.

Les frais annexes (transport, hébergement, repas) et rémunération maintenue pendant le temps de travail, ne sont pas pris en compte dans la prise en charge financée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Si cette prise en charge ne couvre pas la totalité des frais pédagogiques ou liés à la validation des compétences et des connaissances, le restant à charge devra être réglé par le salarié en l'absence de mobilisation d'autres financements complémentaires (abondement éventuel de l'entreprise par exemple).

Article 4.2.3

Les thématiques prioritaires de formation au sein de la branche et les moyens mis à disposition

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle comme levier d'action déterminant dans le cadre de la GPEC. Elle doit permettre aux salariés de développer leurs compétences pour faciliter leur employabilité et à la structure associative d'adapter les ressources humaines indispensables à son bon fonctionnement.

Devront être particulièrement encouragées les démarches de formation permettant de développer les compétences, jugées prioritaires, détaillées à l'article 2.3 du présent accord :

- *Compétences en management,*
- *Compétences spécifiques à la branche,*
- *Compétences en communication,*
- *Compétences informatiques et numériques,*
- *Compétences juridiques,*
- *Compétences financières et comptables.*

Afin de soutenir les structures associatives de pêche de loisir dans leur effort de formation, celles-ci pourront avoir recours aux outils mis à disposition par la branche professionnelle (cf. cycle de formation dédié au management de proximité, référentiel «activités-compétences» avec identification des offres de formation existantes, dispositif de partage des savoir-faire au sein du réseau, kit-outils sur la gestion des compétences).

Article 4.2.4

Formation de l'encadrement

La contribution active de l'encadrement (directeurs, responsables de pôles) au développement de cette démarche GPEC est déterminante. Son rôle en la matière nécessite une maîtrise des principaux outils qui seront mis à sa disposition (référentiel «activités-compétences», dispositifs de formation...) et justifie la mise en place d'une information exhaustive à cet effet.

Article 4.3

Évolution professionnelle, mobilité interne et sécurisation des parcours professionnels

L'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, l'évaluation de son employabilité, la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel, font partie intégrante des thèmes devant être abordés entre le salarié et son responsable, notamment lors des entretiens professionnels.

Cependant, les résultats de l'étude prospective conduite en 2017 montrent que les évolutions professionnelles au sein de la branche sont limitées, et ce pour plusieurs raisons : branche essentiellement composée de structures associatives de petite taille et ancienneté forte des salariés, impliquant peu d'ouvertures de postes et peu de changements de postes possibles au sein de celles-ci.

À cet effet, même si les possibilités de changement de poste sont limitées, les partenaires sociaux souhaitent encourager les structures associatives à identifier les évolutions professionnelles possibles au sein même des postes occupés par les salariés.

Pour cela, les structures associatives pourront utiliser le référentiel activités-compétences mis à disposition par la branche. L'employeur, en concertation avec le salarié, aura ainsi une meilleure visibilité sur les activités (et compétences) déjà maîtrisées par le salarié au sein de son pôle métier, et celles sur lesquelles le salarié pourrait évoluer. Le salarié pourra ainsi construire, avec l'aide de son responsable, son parcours professionnel au sein de sa structure (nouvelles missions, nouvelles techniques développées, nouveaux champs d'action...).

Par ailleurs, la branche renvoie les structures associatives de pêche de loisir à la convention collective nationale qui précise les modalités de mise en œuvre de la période probatoire à respecter dans le cadre de changement d'emploi, de niveau ou d'échelon (article 8.2).

Article 4.4

Dispositifs d'aide à l'embauche de nouveaux salariés

Article 4.4.1

La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi, prévue aux articles L. 6326-1 et suivant du Code du travail, permet à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper un emploi proposé. Ce dispositif, à destination des demandeurs d'emploi, permet de financer un parcours de formation, avant l'entrée de la personne dans la structure associative. La POE peut être mobilisée de manière individuelle ou collective, dans les modalités prévues par la loi et l'OPCO compétent.

En complément, l'employeur peut solliciter son OPCO afin de bénéficier d'éventuelles aides à l'embauche.

Article 4.4.2

Les contrats en alternance : contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les structures associatives de pêche de loisir sur l'intérêt qu'elles peuvent avoir à recourir à l'embauche d'un collaborateur en alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

En effet, le recrutement en alternance est un véritable outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il s'agit d'une méthode qui permet de répondre à un besoin présent, mais qui permet également d'anticiper et de donner le temps à la structure associative de préparer une éventuelle embauche à terme (dans le cadre de contrats conclus pour une durée limitée).

L'embauche d'alternants permet de former la personne aux méthodes de travail de la structure associative, de lui apprendre un métier et de l'intégrer à la vie et à la culture de celle-ci. L'alternance est également une solution pour impulser un nouveau dynamisme dans les équipes. Les personnes recrutées apportent un regard extérieur sur le travail, transmettent des connaissances récentes et des méthodes ou techniques apprises dans leurs écoles. La formation d'un salarié en alternance facilite son intégration sur le marché du travail et lui permet d'acquérir des savoir-faire spécifiques.

Objet des contrats en alternance

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une qualification reconnue. Mis en œuvre dans le cadre de CDI ou de CDD, ils sont basés sur le principe de l'alternance entre séquences de formation et exercice d'activités professionnelles en entreprise.

Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques.

Les modalités de mise en œuvre des contrats en alternance sont disponibles en annexe.

Les aides financières mobilisables

Les contrats de professionnalisation comme les contrats d'apprentissage peuvent en partie ou en totalité être financés par le biais de l'OPCO compétent (selon les modalités en vigueur définies par l'OPCO). Les frais de formation sont notamment pris en charge (en partie ou en totalité) par l'OPCO compétent (selon les modalités en vigueur). Les structures associatives de pêche de loisir peuvent se rapprocher de leur conseiller formation de l'OPCO afin de s'informer des modalités de financement de leurs contrats en alternance ou bien consulter les informations disponibles sur le site du Ministère du Travail.

Enfin, il existe d'autres dispositifs d'aide à l'embauche. Pour toute information complémentaire sur ces dispositifs, il convient de se rapprocher des acteurs de l'emploi (pôle-emploi, missions locales, régions, APEC...).

Glossaire

AAH : Allocation Adulte Handicapé

AAPPMA : Associations Agréées de Pêche et de Protection du Milieu Aquatique

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

ASS : Allocation Spécifique de Solidarité

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CEP : Conseil en Évolution Professionnelle

CPF : Compte Personnel de Formation

CPNEFP : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

CSP : Catégorie socio professionnel

CUI : Contrat Unique d'Insertion

FNPF : Fédération Nationale de la Pêche en France GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

NAO : Négociation annuelle obligatoire

OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé (Jusqu'au 31 décembre 2018, pour le secteur de la pêche de loisir, l'OPCA désigné par la branche professionnelle est le FAFSEA)

OPCO : Opérateur de compétence (nouveau nom des OPCA à compter du 1^{er} janvier 2019)

POE : Préparation Opérationnelle à l'Emploi

SNSAPL : Syndicat National des Structures Associatives de Pêche de Loisir

Sommaire des annexes

L'ensembles des annexes ont une simple vocation informative.

Annexe 1 : Étude GPEC 2017

Annexe 2 : Modalité de mise en œuvre des contrats en alternance

Annexe 3 : Référentiel activités et compétences

Annexe 4 : Cartographie de l'offre de formation existante

Annexe 5 : Kit méthodologique de la démarche compétences

Annexe 6 : Guides et trames pour la conduite des entretiens RH

Annexe n^o 1 : Étude GPEC 2017

Annexe n^o 2 : Modalité de mise en œuvre ses contrats en alternance

Tableau comparatif récapitulatif en l'état des règles légales et réglementaires ayant une simple vocation

informative

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
<i>Objectif visé</i>	<i>Acquérir une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Dispositif de formation initiale</i>	<i>Acquérir une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. L'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes. Dispositif de formation continue</i>
<i>Public visé</i>	<i>Jeunes de 16 à 29 ans révolus au début de l'apprentissage, sauf dérogations prévues par les textes (articles L 6222-1 à 3 du Code du travail).</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale (Un jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention «étudiant» peut également conclure un contrat de professionnalisation). - Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, - Bénéficiaires du revenu de solidarité activité (RSA), - Bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS), - Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) - Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
<i>Employeurs visés</i>	<i>Les entreprises relevant du secteur artisanal, commercial, industriel, agricole ainsi que les employeurs du milieu associatif et des professions libérales, Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).</i>	<i>Tout employeur assujetti au financement de la formation professionnelle continue. L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.</i>
<i>Type de contrat</i>	<i>CDI ou CDD → Formulaire Cerfa n° 10103*06</i>	<i>CDI ou CDD → Formulaire Cerfa n° 12434*02</i>
<i>Durée du contrat</i>	<i>La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti ; la durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou qu'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.</i>	<i>La durée du contrat de professionnalisation, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de l'action de professionnalisation, lorsque le contrat est conclu dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, peut varier de 6 à 12 mois. Hormis quelques cas particuliers, cette durée peut être portée directement à 36 mois pour : - les jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification - les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an à Pôle Emploi - les bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH - les personnes ayant bénéficié d'un CUI</i>
<i>Durée de la formation</i>	<i>La durée de la formation représente au moins 400 heures par an en moyenne.</i>	<i>Sauf dérogations particulières, la durée de la formation représente entre 15 à 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée (ou de la période de professionnalisation, dans le cas d'un CDI) sans pouvoir être inférieure à 150 heures par an.</i>
<i>Statut</i>	<i>L'apprenti possède le statut de salarié et à ce titre, l'ensemble des dispositions applicables aux salariés dans l'entreprise s'appliquent à lui dans les mêmes conditions sous réserve de dispositions spécifiques le concernant. L'apprenti se voit également délivrer la carte d'étudiant des métiers par le CFA.</i>	<i>Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation possède le statut de salarié et bénéficie de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables aux autres salariés de l'entreprise, sous réserve de dispositions spécifiques le concernant. Le bénéficiaire se voit également délivrer la carte d'étudiant des métiers par l'organisme de formation ou le centre de formation interne.</i>

	<i>Contrat d'apprentissage</i>	<i>Contrat de professionnalisation</i>
<i>Accompagnement</i>	<p><i>La désignation d'un maître d'apprentissage est obligatoire. En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.</i></p> <p><i>Le maître d'apprentissage doit posséder une expérience professionnelle de 3 années en rapport avec la formation préparée en apprentissage. Il doit avoir le statut de salarié de l'entreprise, voire être l'employeur lui-même.</i></p>	<p><i>La désignation d'un tuteur est obligatoire. Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.</i></p> <p><i>Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.</i></p> <p><i>Le tuteur salarié ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.</i></p>
<i>Rémunération</i>	<p><i>Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, l'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du Smic, variant selon son âge. Sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.</i></p>	<p><i>Le salaire varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de son niveau de formation initiale. Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération plus favorable pour le salarié.</i></p>

L'ensemble des modalités de mise en œuvre de contrats d'apprentissage ou de professionnalisation est disponible sur le Portail de l'Alternance (www.alternance.emploi.gouv.fr), le site du Ministère du Travail (www.travail-emploi.gouv.fr) ou auprès des conseillers formation de l'OPCO compétent (www.ocapiat.fr).

Annexe n° 3 : Référenciel activités-compétences

Annexe n° 4 : Cartographie de l'offre de formation existante

Annexe n° 5 : Kit méthodologique de la démarche compétences

Annexe n° 6 : Guides et trames pour la conduite des entretiens RH

Harmonisation financement paritarisme

Avenant n° 197 du 11 mai 2023

(Voir CCN «Animation : métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation (ECLAT)», Avenant n° 197 du 11 mai 2023)