

# **Associations de gestion et de comptabilité : réseau CERFRANCE**

**IDCC 7020**

## **Convention collective nationale du 16 janvier 2003 révisée par Avenant du 25 octobre 2013**

[Non étendue, applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son dépôt]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
FNAF CGT ;  
CFTC AGRI ;  
FAA CFE CGC.

*Sont concernées par la présente convention collective les Associations de Gestion et de Comptabilité (AGC) adhérentes du réseau CERFRANCE exerçant leur activité de tenue de comptabilité et de conseil pluridisciplinaire auprès de leurs adhérents, relevant du code NAF 6920 Z et organisées sous forme associative, ainsi que les entreprises associées, adhérentes du réseau CERFRANCE, situées en France métropolitaine ou dans les DOM.*

### **Chapitre 1-3 - Durée et date d'effet**

*La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet au premier jour du mois suivant son dépôt auprès de l'autorité administrative.*

### **Chapitre 1-4 - Modalités d'application**

*Toutes les entreprises relevant du champ d'application devront mettre en conformité leurs accords d'entreprise dans les trente-six mois suivant la date d'effet de la présente convention. Cette mise en conformité se concrétise par la conclusion d'un accord d'entreprise. Dans ce but, elles s'engagent à ouvrir les négociations dans les douze mois suivant la date d'effet de la convention nationale.*

### **Chapitre 1-5 - Révision**

*La révision de la convention peut être demandée par l'une des organisations signataires.*

*La demande de révision sera adressée par pli recommandé avec accusé de réception à chacune des organisations représentatives et accompagnée d'un projet de modification.*

*Les négociations commenceront un mois au plus tard après la demande de révision, sur l'initiative de la partie demanderesse.*

*En cas d'accord, les nouvelles dispositions seront intégrées par voie d'avenant et remplaceront les articles révisés.*

*En cas de désaccord, les anciennes dispositions resteront en vigueur.*

### **Chapitre 1-6 - Dénonciation**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

*La présente convention pourra être dénoncée par l'une des parties signataires trois mois au moins avant l'anniversaire de sa signature, dans les conditions pré-*

*La présente convention nationale, conçue dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, règle les rapports entre :*

- D'une part, les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention.
- D'autre part, leur personnel salarié de toutes catégories, permanent ou temporaire, travaillant à temps complet ou à temps partiel.

### **Chapitre 1-2 - Champ d'application**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### **(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

vues par l'article L. 2222-6 et L. 2261-9 à L 2261-14 du code du travail. Les négociations commenceront dans les trois mois au plus tard après la dénonciation, sur l'initiative de la partie demanderesse.

La présente convention restera en vigueur pendant deux ans après la date d'effet de la dénonciation. À l'issue de ce délai, et à défaut de signature d'un nouvel accord, les salariés conserveront les avantages individuels acquis en application de la convention initiale.

### **Chapitre 1-7 - Avantages acquis**

La mise en œuvre de la présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause directe d'une diminution ou d'une suppression d'avantages acquis à titre individuel, ni d'une diminution de rémunération ou de compression de personnel.

## **Chapitre 2 (d'origine)**

### **Droit syndical et représentation du personnel**

#### **Chapitre 2-1 - Liberté d'opinion**

Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

##### **(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué, en vertu des dispositions du code du travail.

En application de l'article L. 2141-5 à L 2141-8 du code du travail, les dispositions prises, notamment celles concernant l'embauche, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat ou à toute organisation professionnelle, politique ou confessionnelle, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'employeur ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

#### **Chapitre 2-2 - Unité Économique et Sociale**

Lorsqu'une entreprise relevant de la présente convention est liée à d'autres entreprises dans le cadre de son réseau, soit directement (filiales), soit indirectement par l'intermédiaire de dirigeants communs, et exerçant des activités similaires ou complémentaires, il est créé une Unité Économique et Sociale, par accord entre les partenaires sociaux de ces entreprises, permettant ainsi la représentation de l'ensemble des salariés.

Cette représentation concerne les délégués du personnel, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux. Les seuils d'effectif pour ces institutions représentatives sont calculés au niveau de l'Unité Économique et Sociale ainsi constituée.

Dès la mise en place de l'Unité Économique et Sociale, tous les salariés concernés seront informés par écrit de cette création et des conséquences qui en résultent.

Le rôle, le fonctionnement et les pouvoirs de ces institutions sont fixés par les textes législatifs et réglementaires. Cependant, une délégation unique du personnel pourra être mise en place en accord avec les partenaires sociaux, chaque fois que l'effectif le permettra.

#### **Chapitre 2-3 - Droit Syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le libre affichage des informations syndicales est effectué sur un panneau réservé exclusivement à cet effet, au siège et dans les bureaux décentralisés. Un exemplaire de toutes ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise et pendant les heures de travail.

Les réunions des sections syndicales peuvent se tenir dans les locaux de l'entreprise, selon des modalités fixées avec l'employeur.

La grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève. En cas d'exercice de ce droit, l'abattement sur l'un quelconque des éléments de la rémunération calculé sur le temps de présence (salaires, primes, gratification, autres...) ne pourra excéder le prorata direct du temps d'absence.

#### **Chapitre 2-4 - Délégués syndicaux**

Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

##### **(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

Chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical titulaire et un délégué syndical suppléant parmi le personnel, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. Le suppléant est chargé de rem-

placer le titulaire en cas d'absence ou d'empêchement. Ils peuvent se faire assister d'un responsable syndical professionnel ou interprofessionnel externe à l'entreprise. En matière de protection, les délégués syndicaux bénéficient des dispositions légales et réglementaires prévues à l'article L. 2411-3, L. 2412-2 L. 2421-1 L. 2421-8 L. 2421-9 du Code du travail.

Chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures mensuel conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, auxquelles s'ajoutent 2 heures mensuelles par site décentralisé, sans que le nombre total d'heures puisse doubler le crédit de base. Le crédit d'heures mensuel est fixé à 10 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le crédit d'heures mensuel, payé comme temps de travail, est reportable dans la limite de 3 mois. Une augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux sera négociée, en prenant en considération l'organisation et l'implantation spécifique de l'entreprise ou de l'Unité Économique et Sociale concernée, ou en fonction d'événements le justifiant.

Les heures de délégation syndicales sont globalement mises à la disposition de la section syndicale.

Le volume de travail des délégués syndicaux bénéficiant d'un crédit d'heures est réduit proportionnellement à leur droit pendant leur mandat.

Le temps passé aux réunions officielles ou convoquées par l'employeur, et celui nécessaire pour s'y rendre, n'est pas décompté du crédit d'heures et est payé comme temps de travail. Les frais de déplacements relatifs aux missions des délégués syndicaux, y compris pour se rendre dans les bureaux décentralisés, sont pris en charge par l'employeur.

Dans le cas où un salarié serait appelé par une organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde non renouvelable. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur, afin d'être réintégré dans son emploi ou à un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement. Cet agent bénéficie, à la fin de son congé, et en cas de besoin, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle. Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences établi dans les conditions prévues par l'accord sur la formation professionnelle.

## **Chapitre 2-5 - Délégués du Personnel**

Le nombre, la nomination, la durée des fonctions et les attributions des délégués sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Les membres du personnel font, en principe, présenter leurs réclamations par les délégués du personnel ; toutefois, ils ont la faculté de présenter eux-mêmes ces réclamations à l'employeur.

## **Chapitre 2-6 - Comité d'entreprise**

La création d'un Comité d'entreprise, sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont déterminés par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

La contribution de l'employeur est fixée au minimum à 0,8 % de la masse salariale pour les activités sociales et culturelles gérées par le Comité d'entreprise et de 0,20 % pour les frais de fonctionnement.

## **Chapitre 2-7 - Délégués C.H.S.C.T.**

Le nombre, la nomination, la durée des fonctions et les attributions des délégués sont déterminés par les dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Le C.H.S.C.T. a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail.

## **Chapitre 2-8 - Délégués aux organismes de retraite et de prévoyance**

### **2-8-1- Délégués aux organismes de retraite**

La représentation des salariés dans les organismes de retraite s'effectue conformément aux dispositions des dits organismes.

Les délégués bénéficient d'autorisations d'absence pour participer aux instances des dits organismes. L'absence n'entraîne pas de réduction de rémunération dans la limite de deux jours par année civile.

### **2-8-2- Délégués aux organismes de prévoyance**

La représentation des salariés dans les organismes de prévoyance s'effectue conformément aux dispositions des dits organismes. Les modalités seront définies dans l'avenant consacré à ce sujet et prévu à l'article 11-2 de la présente convention.

## **Chapitre 2-9 - Délégués au Conseil d'Administration**

Les entreprises relevant de la présente convention qui le souhaitent peuvent accueillir des représentants des salariés au sein de leur Conseil d'Administration. Le nombre et les modalités de leur désignation sont fixés par chaque entreprise.

## **Chapitre 2-10 - Dispositions communes aux représentants élus du personnel**

Chaque représentant élu du personnel bénéficie d'un crédit d'heures mensuel payé comme temps de travail et reportable dans la limite de trois mois. Les crédits mensuels sont fixés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Le volume d'heures dont bénéficient les représentants élus du personnel pourra être réparti entre membres titulaires et suppléants dans chaque instance (D.P., CE, CHSCT). Le temps passé aux réunions officielles ou convoquées par l'employeur et celui nécessaire pour s'y rendre n'est pas décompté du crédit d'heures et est payé comme temps de travail. Les frais de déplacements relatifs aux missions des représentants du personnel, y compris pour se rendre dans les bureaux décentralisés, sont pris en charge par l'employeur. Le volume de tra-

vail des représentants élus du personnel bénéficiant d'un crédit d'heures est réduit proportionnellement à leur droit pendant la durée de leur mandat. Une délégation unique du personnel pourra être mise en place en accord avec les partenaires sociaux, chaque fois que l'effectif le permettra.

### **Chapitre 2-11 - (Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu) : Congé de formation économique, sociale et syndicale (article L. 3142-7 à L 3142-15 du code du travail)**

Des congés sont accordés aux salariés devant participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par le Code du travail.

### **Chapitre 2-12 - (Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu) : Droit d'expression des salariés (articles L. 2281-1 à L 2281-12 du code du travail)**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Les opinions émises par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

## **Chapitre 2 (nouveau) Droit syndical et représentation du personnel**

Mod. par Avenant 4 nov. 2019, non étendu<sup>(1)</sup>

### **(I) Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National du réseau Cerfrance.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT;

FO FGTA.

### **Chapitre 2-1 - Liberté d'opinion**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué, en vertu des dispositions du code du travail.

En application de l'article L. 2141-5 à L 2141-8 du code du travail, les dispositions prises, notamment celles concernant l'embauche, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat ou à toute organisation professionnelle, politique ou confessionnelle, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'employeur ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

### **Chapitre 2-2 - Unité Économique et Sociale**

Lorsqu'une entreprise relevant de la présente convention est liée à d'autres entreprises dans le cadre de son réseau, soit directement (filiales), soit indirectement par l'intermédiaire de dirigeants communs, et exerçant des activités similaires ou complémentaires, il est créé une Unité Économique et Sociale, par accord entre les partenaires sociaux de ces entreprises, permettant ainsi la représentation de l'ensemble des salariés.

Cette représentation concerne le comité social et économique et les délégués syndicaux. Les seuils d'effectif pour ces institutions représentatives sont calculés au niveau de l'Unité Économique et Sociale ainsi constituée.

Dès la mise en place de l'Unité Économique et Sociale, tous les salariés concernés seront informés par écrit de cette création et des conséquences qui en résultent.

Le rôle, le fonctionnement et les pouvoirs de ces institutions sont fixés par les textes législatifs et réglementaires.

### **Chapitre 2-3 - Droit Syndical**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le libre affichage des informations syndicales est effectué sur un panneau réservé exclusivement à cet effet, au siège et dans les bureaux décentralisés. Un exemplaire de toutes ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise et pendant les heures de travail.

Les réunions des sections syndicales peuvent se tenir dans les locaux de l'entreprise, selon des modalités fixées avec l'employeur.

La grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève. En cas d'exercice de ce droit, l'abattement sur l'un quelconque des éléments de la rémunération calculé sur le temps de présence (salaires, primes, gratification, autres...) ne pourra excéder le prorata direct du temps d'absence.

### **Chapitre 2-4 - Délégués syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical titulaire et un délégué syndical suppléant parmi le personnel, et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise. Le suppléant est chargé de rem-

placer le titulaire en cas d'absence ou d'empêchement. Ils peuvent se faire assister d'un responsable syndical professionnel ou interprofessionnel externe à l'entreprise. En matière de protection, les délégués syndicaux bénéficient des dispositions légales et réglementaires prévues à l'article L. 2411-3, L. 2412-2, L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9 du Code du travail.

Chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures mensuel conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, auxquelles s'ajoutent 2 heures mensuelles par site décentralisé, sans que le nombre total d'heures puisse doubler le crédit de base. Le crédit d'heures mensuel est fixé à 10 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le crédit d'heures mensuel, payé comme temps de travail, est reportable dans la limite de 3 mois.

Une augmentation du crédit d'heures des délégués syndicaux sera négociée, en prenant en considération l'organisation et l'implantation spécifique de l'entreprise ou de l'Unité Économique et Sociale concernée, ou en fonction d'événements le justifiant.

Les heures de délégation syndicales sont globalement mises à la disposition de la section syndicale.

Le volume de travail des délégués syndicaux bénéficiant d'un crédit d'heures est réduit proportionnellement à leur droit pendant leur mandat.

Le temps passé aux réunions officielles ou convoquées par l'employeur, et celui nécessaire pour s'y rendre, n'est pas décompté du crédit d'heures et est payé comme temps de travail. Les frais de déplacements relatifs aux missions des délégués syndicaux, y compris pour se rendre dans les bureaux décentralisés, sont pris en charge par l'employeur.

Dans le cas où un salarié serait appelé par une organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde non renouvelable. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avertir son employeur, afin d'être réintégré dans son emploi ou à un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement. Cet agent bénéficie, à la fin de son congé, et en cas de besoin, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle. Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences établi dans les conditions prévues par l'accord sur la formation professionnelle.

## Chapitre 2-5 - Comité Social et Économique

### 2-5-1- Mise en place du Comité Social et Économique

Un accord collectif de mise en place du CSE peut être négocié dans l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, la création d'un CSE, sa composition, ses attributions et son fonctionnement sont déterminés par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

### 2-5-2- Budgets du Comité Social et Économique

Les organisations signataires sont attachées, dans les entreprises concernées, au maintien de la contribution au financement des activités sociales et culturelles à hauteur de 0,8 % minimum de la masse salariale. Le budget de fonctionnement est fixé à 0,20 % conformément aux dispositions en vigueur.

### 2-5-3- Réclamations individuelles ou collectives des salariés

Les membres du personnel font, en principe, présenter leurs réclamations relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise par les élus du CSE.

Toutefois, ils ont la faculté de présenter eux-mêmes ces réclamations à l'employeur.

### 2-5-4- Santé, de la sécurité et des conditions de travail

Le CSE, le cas échéant composé d'une ou plusieurs Commissions Santé Sécurité Conditions de travail, exerce les prérogatives prévues notamment aux articles L. 2312-9 et L. 2312-5 du code du travail dans les domaines de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

### 2-5-5- Crédits d'heures

Chaque élu titulaire au sein du CSE bénéficie d'un crédit d'heures mensuel payé comme temps de travail.

Le volume et les modalités d'utilisation de ce crédit d'heures peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise. À défaut, ce sont les dispositions légales et réglementaires qui trouvent à s'appliquer :

- Volume d'heures (R. 2314-1 CT)
- Utilisation cumulative dans la limite de 12 mois (L. 2315-8 CT)
- Répartition entre membres titulaires et suppléants (L. 2315-9 CT)

À défaut d'accord d'entreprise, est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation, le temps passé :

- aux réunions plénières du CSE (L. 2315-11 CT) ;
- aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave (L. 2315-11 CT)
- à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de la procédure de danger grave et imminent prévue à l'article L. 4132-2 CT
- aux réunions de la commission santé, sécurité et conditions de travail (R. 2315-7 CT) ;
- aux réunions préparatoires et internes du CSE et aux réunions des commissions dans la limite d'une durée annuelle globale qui, à défaut d'accord d'entreprise plus favorable, est fixée à 30 heures pour les entre-

prises de 300 salariés à 1.000 salariés et à 60 heures pour les entreprises d'au moins 1.000 salariés.

*Le temps de déplacement nécessaire pour se rendre aux réunions plénierres du CSE et à celles de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail est rémunéré comme du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.*

*Les frais de déplacements relatifs aux missions des représentants du personnel, y compris pour se rendre dans les bureaux décentralisés, sont pris en charge par l'employeur.*

*La charge, le volume et l'organisation du travail des représentants élus du personnel bénéficiant d'un crédit d'heures sont réduits proportionnellement aux heures de délégation pendant la durée de leur mandat.*

## **Chapitre 2-6 - Délégués aux organismes de retraite et de prévoyance**

### **2-6-1- Délégués aux organismes de retraite**

*La représentation des salariés dans les organismes de retraite s'effectue conformément aux dispositions des dits organismes.*

*Les délégués bénéficient d'autorisations d'absence pour participer aux instances des dits organismes. L'absence n'entraîne pas de réduction de rémunération dans la limite de deux jours par année civile.*

### **2-6-2- Délégués aux organismes de prévoyance**

*La représentation des salariés dans les organismes de prévoyance s'effectue conformément aux dispositions des dits organismes. Les modalités seront définies dans l'avenant consacré à ce sujet et prévu à l'article 11-2 de la présente convention.*

## **Chapitre 2-7 - Délégués au Conseil d'Administration**

*Les entreprises relevant de la présente convention qui le souhaitent peuvent accueillir des représentants des salariés au sein de leur Conseil d'Administration. Le nombre et les modalités de leur désignation sont fixés par chaque entreprise.*

## **Chapitre 2-8 - Congé de formation économique, sociale et syndicale (article L 3142-7 à L 3142-15 du code du travail)**

*Des congés sont accordés aux salariés devant participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par le Code du travail.*

## **Chapitre 2-9 - Droit d'expression des salariés (articles L. 2281-1 à L 2281-12 du code du travail)**

*Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Les opinions émises par les*

*salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.*

## **Chapitre 3 Classifications professionnelles**

### **Chapitre 3-1 - Logique de compétences**

La classification s'appuie sur le principe de la logique de compétences. Par ailleurs, les différences, notamment de tailles et de métiers entre entreprises relevant du champ d'application, justifient des champs de compétences par filière et la mise en place de trois filières. Enfin, la diversité des entreprises relevant du champ d'application et leur organisation imposent une structuration de la classification par emplois repères et niveaux repères, réservant à chaque entreprise relevant du champ d'application la définition des emplois selon le principe de la subsidiarité.

Un glossaire permet de définir les termes utilisés (cf. annexe 1).

### **Chapitre 3-2 - Champs respectifs entre convention collective nationale et accord d'entreprise**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

La structuration de la classification, et l'exemple pris pour la filière "Service adhérents clients" permettent de visualiser les limites de champs entre la convention collective nationale (CCN) et les accords d'entreprise (voir 3-9). La convention collective nationale (CCN) définit des missions pour les emplois repères et niveaux repères ainsi que la nature des compétences requises. Les accords d'entreprises déclinent ces missions selon les emplois existants ainsi que le niveau des compétences, en vertu du principe de subsidiarité.

### **Chapitre 3-3 - Classification : les trois filières**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

<p>Filière “Services adhérents-clients” - Les personnels de cette filière, au contact direct des adhérents clients, et à l’écoute de leurs besoins, assurent ou prescrivent l’offre produits/services du CERFRANCE et des entreprises associées dans le cadre de sa stratégie et de ses objectifs, et rendent compte de leur activité.</p>				
Famille comptabilité				
	Dimension technique	Dimension conseil	Dimension organisationnelle	Dimension relationnelle et commerciale
Assistance comptable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectue l’enregistrement des opérations comptables sous le contrôle technique du comptable</li> <li>• Assiste le comptable dans ses travaux, notamment de clôture               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participe au traitement des obligations administratives des adhérents clients</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dans le cadre de son activité technique, participe à l’information et l’assistance des adhérents clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contribue à l’amélioration des procédures de travail et à la coopération au sein de l’équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contribue à la dynamique commerciale du Centre de Gestion par la qualité des relations mises en œuvre avec les adhérents clients</li> </ul>
Comptable	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assure la réalisation des opérations comptables et la gestion analytique des dossiers des adhérents clients, de l’inventaire au bilan, et les déclarations fiscales et sociales               <ul style="list-style-type: none"> <li>• en présente les résultats</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assure l’information, l’assistance et la formation techniques des adhérents clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contribue à l’amélioration des procédures de travail</li> <li>• gère le portefeuille de clientèle qui lui est confié</li> <li>• travaille en équipe pluridisciplinaire au sein du Centre de Gestion et / ou des entreprises associées</li> <li>• apporte un appui technique aux collaborateurs dans leur activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• contribue à la dynamique commerciale du Centre de Gestion par la qualité des relations mises en œuvre avec les adhérents clients</li> <li>• assure la promotion des services du Centre de Gestion aux adhérents clients, en fonction de leurs besoins</li> </ul>
Comptable conseil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assure le traitement global des dossiers adhérents clients en intégrant l’ensemble des domaines techniques, notamment sur les plans comptable, fiscal, social et juridique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• procède à l’analyse et à l’optimisation des résultats</li> <li>• apporte aux adhérents clients, dans le cadre d’un suivi annuel, conseils d’accompagnement et formation nécessaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gère le portefeuille de clientèle qui lui est confié</li> <li>• travaille en équipe pluridisciplinaire au sein du Centre de Gestion et / ou des entreprises associées</li> <li>• apporte un appui technique aux collaborateurs dans leur activité</li> <li>• peut assurer une fonction de tutorat et de restitution de savoir-faire auprès des collaborateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assure la promotion des services du Centre de Gestion aux adhérents clients, en fonction de leurs besoins</li> <li>• participe à l’élaboration de nouveaux produits et services ainsi qu’à leur prescription</li> </ul>

Filière “Services adhérents-clients” (suite) - Les personnels de cette filière, au contact direct des adhérents clients, et à l’écoute de leurs besoins, assurent ou prescrivent l’offre produits/services du CERFRANCE et des entreprises associées dans le cadre de sa stratégie et de ses objectifs, et rendent compte de leur activité.

Famille Conseil				
	Dimension technique	Dimension conseil	dimension organisationnelle	Dimension relationnelle et commerciale
Conseiller généraliste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• procède à l’analyse stratégique de l’entreprise des adhérents clients</li> <li>• réalise à cet effet les études nécessaires en intégrant l’ensemble des domaines techniques</li> <li>• est attentif à la veille et l’innovation technologiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• forme, assiste et conseille les adhérents clients sur les choix stratégiques, la formulation et la conduite de leurs projets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fait vivre des produits, des services ou des techniques au sein de l’entreprise</li> <li>• travaille en équipe pluridisciplinaire au sein du Centre de Gestion et / ou des entreprises associées</li> <li>• peut assurer une fonction de tutorat et de restitution des savoir-faire auprès des collaborateurs</li> <li>• peut participer à la définition des actions du Centre de Gestion et le représenter auprès des partenaires institutionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assure la promotion des services du Centre de Gestion aux adhérents clients, en fonction de leurs besoins</li> <li>• participe à l’élaboration de nouveaux produits et services ainsi qu’à leur prescription</li> </ul>
Conseiller spé-cialiste	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dans le cadre des projets des adhérents clients et de sa spécialité, il réalise les études nécessaires, en tenant compte de l’ensemble des domaines techniques.</li> <li>• participe à la veille et l’innovation technologiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dans le cadre de sa spécialité, forme, assiste et conseille les adhérents clients dans la conduite de leurs projets</li> <li>• intervient en appui aux collaborateurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• fait vivre des produits, des services ou des techniques au sein de l’entreprise</li> <li>• travaille en équipe pluridisciplinaire au sein du Centre de Gestion et / ou des entreprises associées</li> <li>• peut assurer une fonction de tutorat et de restitution de savoir-faire auprès des collaborateurs</li> <li>• dans le cadre de sa spécialité, peut participer à la définition des actions du Centre de Gestion et le représenter auprès des partenaires institutionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dans le cadre de sa spécialité, assure la promotion des services du Centre de Gestion aux adhérents clients, en fonction de leurs besoins</li> <li>• participe à l’élaboration de nouveaux produits et services ainsi qu’à leur prescription</li> </ul>

Filière “services adhérents-clients” - Les personnels de cette filière, au contact direct des adhérents clients, et à l’écoute de leurs besoins, assurent ou prescrivent l’offre produits/services du CERFRANCE et des entreprises associées dans le cadre de sa stratégie et de ses objectifs, et rendent compte de leur activité.

Famille Informatique				
	Dimension technique	Dimension conseil	Dimension organisationnelle	Dimension relationnelle et commerciale
Vendeur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assure la promotion des produits et leur vente auprès des adhérents clients actuels et potentiels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseille l’adhérent client sur les meilleurs choix en adéquation avec ses besoins</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élabore les procédures de suivi commercial et de mise en route</li> <li>• Travaille en équipe pluridisciplinaire au sein du Centre de Gestion et/ou des entreprises associées</li> <li>• Dans le cadre de sa spécialité, peut participer à la définition des actions du Centre de Gestion et le représenter auprès des partenaires institutionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participe à l’élaboration de nouveaux produits et services ainsi qu’à leur prescription</li> </ul>
Mainten- nance	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assure la remise en route du matériel ou du logiciel des adhérents clients en respectant l’intégrité des données telles qu’ils les trouvées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assure l’information, l’assistance, et la prévention des pannes en dispensant des conseils d’utilisation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribue à l’amélioration des procédures de travail au sein de l’équipe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contribue à la dynamique commerciale par la qualité des relations mises en œuvre avec les adhérents clients</li> </ul>

Filière "Services Internes" - Les personnels de cette filière fournissent les appuis et moyens nécessaires à leurs collègues pour assurer la réalisation et l'évolution des produits, services et méthodes destinés aux adhérents clients.				
	Dimension technique	Dimension conseil	Dimension organisationnelle	Dimension relationnelle et commerciale
Personnel d'exécution	• réalise les tâches qui lui sont confiées dans le cadre de ses compétences techniques	• adapte ses services aux besoins et attentes des collaborateurs de l'entreprise	• contribue à l'amélioration des procédures de travail et de coopération au sein de son équipe	• contribue à la dynamique commerciale de l'équipe par la qualité des relations mises en œuvre
Personnel technique	• met en œuvre les missions qui lui sont confiées dans le cadre de ses compétences techniques	• assure formation, assistance et conseil des collaborateurs et contribue à l'amélioration des outils et pratiques de l'entreprise.	• peut assurer l'encadrement technique de collaborateurs de l'entreprise	• participe à l'atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'entreprise
Personnel de conception	• étudie, conçoit, propose et assure le suivi des produits, services et méthodes nécessaires aux besoins de l'entreprise.	• conseille la direction sur les choix techniques opportuns et assure information et formation des collaborateurs	• peut assurer l'animation d'une équipe dans le cadre de la réalisation d'un projet et/ou de sa mission	• contribue à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise

Filière "Management" - Les personnels de cette filière animent et sont responsables du développement de leurs collaborateurs dans leurs activités et responsabilités techniques, économiques, organisationnelles, stratégiques et relationnelles pour mettre en œuvre un meilleur service aux adhérents clients/en s'appuyant, notamment, sur/les synergies des niveaux régional et national.				
	Dimension technique	Dimension conseil	Dimension organisationnelle	Dimension relationnelle et commerciale
Responsable d'équipe	• s'assure de la conformité technique des travaux de ses collaborateurs	• forme et assiste sur le plan technique ses collaborateurs dans la réalisation de leurs travaux	• anime et coordonne les travaux de ses collaborateurs	• est responsable des objectifs quantitatifs et qualitatifs de son équipe
Responsable secteur	• est responsable de l'activité pluridisciplinaire d'un secteur géographique	• réalise l'adéquation entre compétences des personnels et besoins des adhérents clients	• organise dans le cadre du secteur géographique la mobilisation du personnel et des moyens autour du projet d'entreprise	• représente la direction auprès des partenaires et adhérents clients • est responsable du niveau d'activité du secteur et de son budget
Responsable service	• est responsable de l'activité spécifique d'un service	• réalise l'adéquation entre les compétences des personnels et les besoins de l'entreprise et des adhérents clients	• organise dans le cadre du service la mobilisation du personnel et des moyens autour du projet d'entreprise	• représente la direction auprès des partenaires et adhérents clients • est responsable du niveau d'activité du service et de son budget
Responsable direction	• s'entoure de compétences techniques nécessaires à la gestion et à l'évolution de l'entreprise dans son environnement	• forme et assiste ses collaborateurs dans la réalisation de leurs travaux • assiste le conseil d'administration dans les choix stratégiques de l'entreprise	• anime ses collaborateurs dans la réalisation de leurs travaux • met en œuvre les choix stratégiques définis par le conseil d'administration et participe au management général de l'entreprise	• est responsable de l'élaboration et de la réalisation d'un budget global

Niveau 1 : Responsables d'équipe  
 Niveau 2. Responsables de services  
 : Responsables de secteur géographique  
 Niveau 3 : Responsables de direction (ou personnels de direction)

## Chapitre 3-4 - Méthodologie d'évaluation des compétences

Une méthodologie pour l'évaluation des compétences, accompagnée d'un référentiel, et la mise en œuvre de

la classification seront proposées aux entreprises relevant du champ d'application et annexées à la CCN.

Cette méthodologie et ce référentiel des compétences ont pour objectif d'assurer l'harmonisation des accords négociés dans chaque entreprise selon les modalités prévues à l'article 3-5.

La nature des compétences requises par emploi repère et niveau repère, objet du référentiel, fait l'objet de l'avenant n° 1.

### **Chapitre 3-5 - Mise en place dans les entreprises**

Cette mise en place se fera dans le respect d'une méthodologie incluant :

- les classifications par filières,
- l'adaptation des emplois existants dans l'entreprise à la classification par emplois repères et niveaux repères de la Convention Collective Nationale,
- l'établissement d'une table de correspondance entre emplois repères et niveaux repères de la Convention Collective Nationale et le référentiel emplois de l'entreprise,
- la mise en place de grilles d'évaluation propres à l'entreprise en terme d'activités et de compétences devant permettre de déterminer les compétences pré-requises pour chaque emploi, d'établir des compétences passerelles et de situer chaque salarié dans la grille des emplois existants dans l'entreprise.

Elle sera formalisée par la conclusion d'un accord d'entreprise dans chaque entreprise relevant du champ d'application.

### **Chapitre 3-6 - Notification au salarié**

Chaque salarié d'une entreprise relevant du champ d'application, soumis à la présente convention, se verra notifié par écrit son nouveau positionnement au regard de la classification définie par la convention collective nationale et des modalités d'application ainsi que par l'accord d'entreprise. Il aura la possibilité de demander dans un délai d'un mois, à compter de cette notification, à bénéficier d'un entretien avec la Direction, en présence, s'il le souhaite, d'un représentant du personnel, pour obtenir des explications ou un réexamen de sa situation. Il aura également la faculté de faire pré-

senter sa demande par l'intermédiaire d'un représentant du personnel, dans le délai précité.

La lettre de notification du nouveau positionnement dans la classification mentionnera cette possibilité de recours.

Au cours de cet entretien le salarié prendra connaissance du dossier d'analyse de l'emploi dans lequel il a été positionné.

Si le litige persiste, la Commission paritaire d'entreprise prévue à l'article 12-1-2 pourra être saisie. Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération brute annuelle fixe dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

### **Chapitre 3-7 - Définition des cadres**

Sont cadres : les salariés relevant de la filière Management.

Il appartient à chaque entreprise, en fonction de son organisation, de rattacher à cette catégorie les collaborateurs qui exercent des fonctions équivalentes.

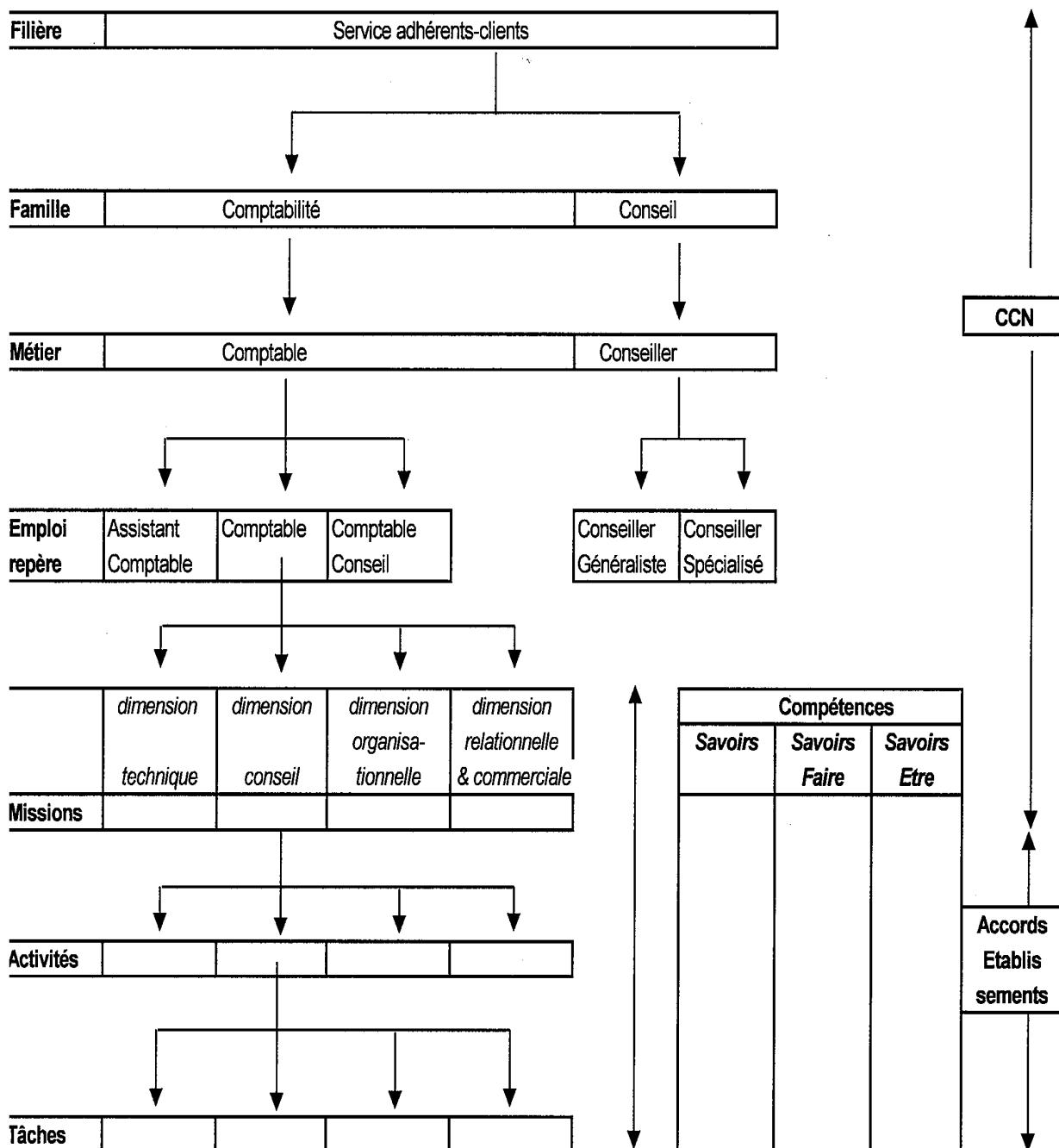
### **Chapitre 3-8 - L'entretien annuel d'évaluation**

Chaque salarié bénéficie de plein droit d'un entretien individuel et annuel d'évaluation avec un responsable hiérarchique. L'objectif de cette rencontre est d'une part de faire le bilan sur l'année passée et d'autre part de fixer les objectifs pour l'année à venir.

Au cours de cet entretien, formalisé par un écrit, les thèmes suivants seront notamment abordés :

- formation professionnelle,
- mobilité,
- activités de l'emploi,
- compétences requises et à acquérir pour l'emploi,
- évolution dans l'emploi.

## Chapitre 3-9 - Structuration de la classification et exemple pour une filière



## Chapitre 4 Rémunérations

### Chapitre 4-1 - Principe

Dans un souci d'amélioration constante de la qualité, de l'évolution dans l'organisation des activités, d'une montée permanente et générale des niveaux de qualification et d'une meilleure adéquation entre emploi et formation, la rémunération et l'évolution de carrière doivent reposer sur une logique de compétences, et

veiller à une juste rétribution de la contribution des salariés aux activités de l'entreprise.

Ce système doit s'accompagner de mécanismes de rémunération incitatifs, mais non automatiques, négociés dans l'entreprise.

Dans cet esprit chaque entreprise reste maître de sa politique salariale. L'évolution de la rémunération individuelle est abordée au cours de l'entretien annuel d'évaluation ou d'un entretien spécifique.

## **Chapitre 4-2 - Égalité professionnelle**

À travail égal, aucune discrimination dans les rémunérations ne pourra être faite en raison du sexe, de l'âge ou de la nationalité.

## **Chapitre 4-3 - Rémunérations minimales**

*Mod. par Avenant 2 juill. 2015, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC - SNACAR.*

Les salaires fixés par la présente convention sont des rémunérations brutes annuelles minimales garanties. Ils correspondent à la durée légale du travail.

Ils sont définis par emploi repère ou niveau repère en référence à la classification CCN, et pour les degrés de maîtrise débutant, professionnel et référent.

Le salaire minimum, dans chaque emploi repère ou niveau repère, d'un degré de maîtrise ne constitue pas le plafond du salaire réel du degré de maîtrise immédiatement inférieur. Cette rémunération minimale brute annuelle garantie comprend tous les éléments fixes du salaire, attachés à l'emploi repère ou au niveau repère et notamment les 13<sup>ème</sup> mois, gratifications de fin d'année ou leurs équivalents versés en une ou plusieurs fois, (hors éléments de rémunération variable).

## **Chapitre 4-4 - Salaires réels**

Les salaires réels, issus des accords d'entreprises, devront tenir compte des compétences reconnues et mises en œuvre, et des savoir-faire constatés des salariés.

Les accords d'entreprises pourront compléter le calcul des salaires réels par une partie variable liée à la réalisation d'objectifs spécifiques.

## **Chapitre 4-5 - Négociation annuelle nationale**

*Mod. par Avenant 2 juill. 2015, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC - SNACAR.*

Les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an, au cours du second semestre civil, et au plus tard avant le 15 novembre, pour négocier les rémunérations annuelles minimales garanties de l'année suivante.

Les revalorisations des rémunérations minimales garanties sont effectives au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

La négociation annuelle des rémunérations minimales est l'occasion, pour les parties d'examiner l'évolution économique, sociale et la situation de l'emploi dans le Réseau CERFRANCE. À cet effet, la Délégation

Employeurs établit un rapport contenant les informations prévues au second alinéa de l'article, L. 2241-2 du code du travail. Ce rapport est adressé, au plus tard 15 jours avant la date la réunion, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives. Il fera l'objet d'un examen par les parties avant le début des discussions sur les salaires.

Dans les entreprises, la négociation annuelle obligatoire porte sur l'ensemble des composantes du salaire fixe réel.

## **Chapitre 4-6 - Grille des salaires**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Rémunération minimale mensuelle brute garantie : C.f annexé 4

## **Chapitre 5 Participation, Intéressement et Plan Épargne Entreprise**

### **Chapitre 5-1 - Participation**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Sauf accord d'entreprise plus favorable, le montant de la participation aux résultats de chaque entreprise relevant du champ d'application, est calculé par application de la formule légale. Pour toutes les entreprises relevant du champ d'application et soumises à l'obligation prévue par les articles L. 3322-1 et suivants du code du travail, un accord de participation sera conclu dans les conditions prévues par la loi.

### **Chapitre 5-2 - Intéressement**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;  
CFTC AGRI ;  
FAA CFE CGC.*

Afin d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise et de donner à chacun une conscience accrue de la communauté d'intérêts existant au sein de l'entreprise, un accord d'intéressement pourra être conclu en application des articles L. 3312-2 et suivants du code du travail.

### **Chapitre 5-3 - Plan Épargne Entreprise**

Un Plan Épargne Entreprise pourra être mis en place dans les entreprises relevant du champ d'application. Il ouvre aux salariés la faculté de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières, dans les conditions spécifiques attachées à ce dispositif. L'alimentation de ce plan pourra se faire en liaison avec les dispositifs d'intéressement et de participation et, éventuellement, par un abondement de l'entreprise.

## **Chapitre 6 Emploi et formation**

### **Chapitre 6-1 - Emploi**

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention ont connaissance par l'intermédiaire de la Bourse des Emplois de leur Fédération d'employeurs, lorsqu'elle existe, des offres d'emploi portant :

- descriptif de fonction
- compétences requises
- niveau de qualification
- structure et montant de la rémunération
- lieu de travail.

### **Chapitre 6-2 - Bourse d'emplois**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu,  
applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :  
Réseau CERFRANCE.  
Syndicat(s) de salariés :  
FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
FNAF CGT ;  
CFTC AGRI ;  
FAA CFE CGC.*

En application des articles L. 5311-1 et suivants et L. 5411-1 et suivants du code du travail, tout emploi vacant devra être notifié à Pôle Emploi.

Chaque salarié des entreprises relevant du champ d'application peut faire valoir sa candidature aux offres d'emploi proposées et bénéficie d'une priorité.

Dans le cadre d'un licenciement économique, l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application sera informé immédiatement des compétences disponibles, favorisant ainsi les mesures de reclassement.

### **Chapitre 6-3 - Information**

Chaque entreprise relevant de la présente convention s'engage à informer systématiquement la bourse des emplois visée à l'article 6-1, des emplois disponibles dans l'entreprise. En outre, elle s'engage à favoriser la diffusion auprès de ses collaborateurs des offres d'emploi disponibles auprès de sa fédération d'employeurs.

### **Chapitre 6-4 - Commission paritaire**

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation chargée notamment d'étudier l'évolution de l'emploi et des compétences dans la branche et dont les modalités seront définies par l'accord sur l'Emploi et la Formation.

### **Chapitre 6-5 - Formation**

Les entreprises relevant du champ d'application s'engagent à promouvoir le développement des personnes et l'évolution des compétences, par la formation liée à l'évolution de leur marché.

### **Chapitre 6-6 - Formation professionnelle continue**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu,  
applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :  
Réseau CERFRANCE.  
Syndicat(s) de salariés :  
FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
FNAF CGT ;  
CFTC AGRI ;  
FAA CFE CGC.*

En conséquence, la participation des employeurs à la Formation Professionnelle Continue prévue par l'article L. 6331-9 du code du travail est fixée au minimum à 3 % de la masse salariale brute en moyenne triennale.

Les types d'action et les modalités d'imputation restent celles de la loi.

### **Chapitre 6-7 - Égalité professionnelle (articles L. 1142-1 à L. 1142-6 du code du travail)**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu,  
applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :  
Réseau CERFRANCE.  
Syndicat(s) de salariés :  
FGA CFDT ;  
FGTA FO ;  
FNAF CGT ;  
CFTC AGRI ;  
FAA CFE CGC.*

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, l'employeur ne peut prendre en considération du sexe toute mesure discriminatoire, notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affection, de promotion professionnelle, de mutation, de qualification.

### **Chapitre 6-8 - (Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu) : Droit au travail des personnes handicapées (articles L. 5212-1 et suivants du code du travail)**

En application des articles L. 5212-1 et suivants, l'entreprise s'efforce d'affecter les handicapés physiques à des postes leur permettant de bénéficier d'un salaire égal à celui des salariés de même catégorie en utilisant éventuellement la formation professionnelle

Cette recherche est effectuée en collaboration avec le médecin du travail et le CHSCT.

## **Chapitre 7 Contrat de travail et modalités d'exécution du travail**

### **Chapitre 7-1 - Préambule**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Tout poste vacant ou nouvellement créé, sous C.D.I., est porté préalablement, et selon les modalités de communication en usage dans chaque entreprise, à la connaissance de l'ensemble du personnel, puis, pour les entreprises concernées, de la bourse d'emplois, tel que prévu à l'article 6-2. Les candidats intéressés peuvent ainsi solliciter le poste proposé.

À compétence égale, une priorité d'embauche sera accordée :

- aux salariés de l'entreprise, notamment à temps partiel, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-9 à 13 du code du travail, en contrat à durée déterminée ou ayant demandé une disponibilité.
- aux salariés des entreprises relevant du champ conventionnel.
- aux stagiaires et jeunes en contrat d'alternance.

### **Chapitre 7-2 - Embauche**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

#### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

L'embauche est soumise à la législation et à la réglementation en vigueur en particulier en ce qui concerne l'obligation de visite médicale.

L'engagement se fait obligatoirement par contrat écrit, en deux exemplaires signés par les parties, dont l'un est remis au salarié, avant l'entrée en fonction, et l'autre conservé par l'employeur.

Le contrat de travail à durée indéterminée devra obligatoirement préciser :

- la date d'entrée en fonction
- la nature du contrat de travail
- la durée du travail et sa répartition
- le lieu de travail et éventuellement de rattachement, s'il est différent.
- l'emploi - repère ou le niveau - repère et la catégorie professionnelle
- le salaire de fonction et tous les éléments de rémunération
- le régime de retraite et de prévoyance sociale
- la durée de la période d'essai
- la référence à la présente convention collective
- la référence aux accords d'entreprise existants.

Un exemplaire de la convention collective, des accords d'entreprise et du règlement intérieur et des notices d'information prévoyance et santé sont librement consultables sur l'intranet de l'entreprise après information du salarié, ou remis à l'embauche.

Au plus tard à l'issue de la période d'essai, et en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée, l'employeur signifiera par écrit au salarié sa titularisation.

À la demande de l'employeur le salarié fournira au moment de l'embauche :

- une copie de ses diplômes,
- le dernier certificat de travail,
- le n° d'assuré social,
- une copie du permis de conduire si nécessaire à l'emploi.

Le salarié qui doit se déplacer en utilisant son véhicule personnel doit être assuré pour l'utilisation professionnelle de son véhicule.

Cette assurance peut être à sa charge ou être prise en charge à titre collectif par l'entreprise.

Dans le cas où elle est à la charge du salarié, le salarié doit alors produire annuellement une attestation d'assurance.

En cas de CDD, les dispositions des articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail sont applicables.

## **Chapitre 7-3 - Période d'essai (Articles L. 1221-19 à 26 du code du travail)**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI;*

*FAA CFE CGC.*

Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la présente convention et mentionner expressément la durée de la période d'essai qui ne peut excéder :

- pour les contrats à durée déterminée : conditions légales
- pour les contrats à durée indéterminée : la durée maximale de la période d'essai est fixée ci-dessous, conformément aux dispositions légales en vigueur en matière de durée de la période d'essai :
  - Employés : 2 mois
  - Techniciens et agents de maîtrise : 3 mois
  - Cadres : 4 mois.

Services Adhérents - Clients :

Assistant Comptable : 2 mois

Comptable : 3 mois

Comptable Conseil : 3 mois

Conseiller Généraliste : 3 mois (4 mois si cadre)

Conseiller Spécialisé : 3 mois (4 mois si cadre)

Informatique vendeur : 3 mois

Informatique maintenance : 3 mois

Services internes :

Personnel d'exécution : 2 mois

Personnel technique : 3 mois

Personnel de conception : 3 mois (4 mois si cadre)

Management :

Responsable d'équipe : 4 mois

Responsable de secteur : 4 mois

Responsable de service : 4 mois

Responsable de direction : 4 mois

Cette qualification des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres est exclusivement limitée à la détermination de la durée de la période d'essai.

En cas de rupture de la période d'essai par l'une ou l'autre des parties, un délai de prévenance doit être respecté conformément aux dispositions légales en vigueur.

La rupture de la période d'essai sera notifiée par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en

main propre en double exemplaire avec mention de la date de remise.

La période d'essai pourra être réduite ou supprimée pour le personnel exerçant une fonction identique dans l'entreprise, sous C.D.D., intérim (article L. 1251-38 du code du travail) ou stages intégrés dans un cursus pédagogique (article L. 1221-24 du code du travail), ou justifiant d'une expérience dans la fonction, et dans les conditions prévues par la loi.

La période d'essai est une période de travail effectif.

Au cours de cette période, le nouvel embauché bénéficiera d'un accompagnement adapté ou de l'appui d'un tuteur, assurant sa formation et son intégration dans l'entreprise.

## **Chapitre 7-4 - Clauses**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI;*

*FAA CFE CGC.*

Afin d'assurer la pérennité des activités des entreprises relevant de la présente convention, il est fait référence aux clauses ci-après, sauf dispositions plus favorables des accords d'entreprise. Les clauses de loyauté et de respect de clientèle, de non concurrence, de mobilité, de crédit formation et d'exclusivité doivent être stipulées dans le contrat de travail pour s'appliquer.

La clause de confidentialité s'applique de plein droit sans qu'il soit besoin de la notifier dans le contrat de travail.

### **7-4-1- Clause de loyauté et de respect de clientèle**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI;*

*FAA CFE CGC.*

Les salariés s'engagent, à la cessation de leur contrat de travail et ce, pendant une durée de 2 ans, à respecter la clientèle de leur ancien employeur.

À ce titre, les salariés s'engagent à ne pas démarcher, détourner les clients de leur ancien employeur, à leur profit ou pour le compte d'un tiers.

Cette interdiction vise exclusivement la clientèle de leur ancien employeur étant précisé que par clientèle il faut entendre toutes les personnes, physiques ou morales, qui, au cours des 12 derniers mois précédent

la date de cessation effective des fonctions du salarié auront bénéficié d'une prestation ou auront contractualisé avec celle-ci une offre de services.

Cette obligation de respect de clientèle ne porte nullement atteinte à la liberté de travail des salariés en ce qu'elle ne leur interdit pas de travailler, dès la cessation de leur contrat de travail, pour le compte d'entreprises concurrentes, de créer eux-mêmes une entité concurrente ou encore d'exercer sous quelque forme que ce soit une activité concurrente à celle de l'entreprise.

#### 7-4-2- Clause de non concurrence

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Le contrat de travail peut prévoir une clause de non concurrence.

L'objet d'une telle clause est d'interdire à un ancien salarié, pendant une certaine durée après son départ de l'entreprise et dans un certain espace géographique, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente qui porterait atteinte aux intérêts de son ancien employeur. Cette clause a pour objectifs, d'une part la protection des intérêts des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention et d'autre part, de conforter et de sauvegarder l'emploi de leurs salariés.

La clause de non concurrence doit obligatoirement :

- 1) être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- 2) être limitée dans le temps, ce qui suppose de limiter la durée de l'obligation de non concurrence faite au salarié,
- 3) être limitée dans l'espace, ce qui suppose de définir dans la clause le champ d'application géographique de l'obligation de non concurrence faite au salarié,
- 4) tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié,
- 5) fixer la contrepartie financière que l'entreprise s'engage à verser.

Des négociations d'entreprise devront s'ouvrir pour fixer le périmètre géographique, la durée de l'obligation de non concurrence, les métiers concernés et les contreparties financières correspondant à l'application de la clause de non concurrence.

L'entreprise pourra cependant libérer le salarié de l'interdiction de concurrence et, par là-même, se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat, soit à l'occasion de sa cessation.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à notifier sa décision par lettre recommandée avec accusé réception au plus tard le jour de la cessation effective de ses fonctions.

#### 7-4-3- Clause de mobilité

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Afin de concilier les évolutions de carrière et celles des marchés, les salariés des entreprises relevant du champ conventionnel pourront être amenés à changer de lieu de travail, à la demande de l'employeur. En contrepartie les accords d'entreprises fixeront les modalités d'application, notamment la prise en charge des frais inhérents à l'application de ladite clause, le délai de réflexion et d'application pour le salarié.

Le refus, par le salarié, de l'application de cette clause ne peut entraîner son licenciement, sauf motif économique.

Cette clause peut s'appliquer à tous les salariés. Elle doit être notifiée dans le contrat de travail.

#### 7-4-4- Clause de Dédit Formation

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Compte tenu des engagements importants des entreprises relevant du champ conventionnel en faveur de la formation professionnelle de leurs salariés, une clause de dédit formation pourra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Les formations concernées doivent permettre au salarié d'obtenir soit un diplôme soit une qualification lui permettant d'accéder à un emploi prévu dans la classification.

Lorsque le salarié bénéficie d'une formation visée ci-dessus, et entraînant des frais supérieurs aux engagements conventionnels, un avenant au contrat de travail pourra être conclu avant le début de la formation.

Cet avenant précisera la durée pendant laquelle le salarié s'engage à rester au service de l'entreprise, en contrepartie de la formation suivie. Il précisera également les modalités de remboursement des coûts nets entraînés par cette formation en cas de départ du salarié, à son initiative, et dans le délai ci-dessus fixé.

Un accord d'entreprise précisera les formations concernées, les délais et les modalités de remboursement.

Lorsque le salarié rejoint une entreprise du même champ conventionnel, l'indemnité ci-dessus ou son solde sont à la charge de ladite entreprise.

#### 7-4-5- Clause d'exclusivité

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### (I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI;*

*FAA CFE CGC.*

Afin de préserver les emplois et les intérêts des entreprises relevant de la présente convention, pendant l'exécution de leur contrat de travail, les salariés ne peuvent exercer une autre activité professionnelle salariée de même nature que l'emploi occupé concurrençant les activités de leur entreprise ou des entreprises associées.

Cette clause peut être levée par un accord préalable et écrit de l'employeur.

Cette clause s'applique à l'ensemble du personnel travaillant à temps complet ou bénéficiant d'un temps partiel choisi.

Dans ce dernier cas, la clause ne s'applique plus dans l'hypothèse d'un refus de l'employeur sur un retour à temps plein.

Il est rappelé qu'en tout état de cause, en application de l'article L. 1121-1 du code du travail, la validité d'une telle clause n'est admise que si elle est :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- Justifiés par la nature de la tâche à accomplir,
- Proportionnée au but recherché.

#### 7-4-6- Clause de confidentialité

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

##### (I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI;*

*FAA CFE CGC.*

Sauf nécessité de service, le salarié s'interdit de faire état à quiconque et de manière quelconque des informations qu'il pourrait détenir du fait de l'exercice de son activité au sein de l'entreprise qui l'emploie et des entreprises avec qui il est en relation.

Cette clause s'applique à l'ensemble du personnel et de plein droit.

## Chapitre 7-5 - Frais de déplacement

Les salariés effectuant des déplacements pour le compte de leur employeur sont remboursés des frais engagés selon des modalités fixées par chaque entreprise, et révisées annuellement.

## Chapitre 8 Rupture du contrat de travail

### Chapitre 8-1 - Contrat de travail à durée déterminée

La cessation du contrat de travail à durée déterminée s'effectue normalement à l'échéance prévue dans le dit contrat. L'indemnité dite de précarité est versée dans les conditions prévues par l'article L. 1243-8 du code du travail.

### Chapitre 8-2 - Contrat à durée indéterminée

#### 8-2-1- Délai - congé

Après la période d'essai, la démission et le licenciement, sauf faute grave ou lourde, donnent lieu à un préavis d'une durée définie dans le tableau ci-dessous :

- Moins de six mois d'ancienneté : 15 jours, quel que soit l'emploi.
- Entre six mois et deux ans ancienneté : 1 mois, quel que soit l'emploi.
- À partir de deux ans d'ancienneté, le délai est fixé à deux mois pour l'ensemble des salariés, sauf les responsables de direction dont le délai congé est fixé à quatre mois.
- Après cinq ans d'ancienneté révolus, la durée du délai congé est portée à trois mois, sauf pour les responsables de direction où elle reste fixée à quatre mois.

En cas de démission, le délai - congé peut être raccourci par l'employeur, à la demande du salarié. Dans ce cas la période non travaillée n'est pas rémunérée.

Le salarié en période de préavis aura le droit de s'absenter deux heures par jour pour rechercher un emploi. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d'emploi en fin de période de préavis si les nécessités de service le permettent. En cas de licenciement, le regroupement peut se faire à la demande du salarié. Ces heures ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement.

#### 8-2-2- Reclassement

Avant tout licenciement prononcé pour inaptitude physique ou suppression d'emploi, le reclassement dans un autre service de l'entreprise ou d'une entreprise du même champ conventionnel, doit toujours être recherché, ainsi que les éventuels moyens de formation exigés par la nouvelle fonction, en application des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 et suivants du code du travail.

En cas de refus du salarié, les indemnités restent dues.

#### 8-2-3- Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

##### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

Il sera alloué au salarié licencié, sauf faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir d'une année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, un cinquième de mois.
- à partir de deux années d'ancienneté révolues, trois dixièmes de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- Au-delà de dix ans d'ancienneté révolue, il sera ajouté au chiffre précédent un cinquième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le montant de l'indemnité conventionnelle est plafonnée à six mois jusqu'à 19 ans d'ancienneté révolus, à sept mois après 20 ans d'ancienneté révolus et jusqu'à 25 ans d'ancienneté révolus. Au-delà, il est fait application des modalités de calcul de l'indemnité légale (tableau en annexe).

En cas de licenciement pour inaptitude, les montants ci-dessus sont majorés de 50 %.

À titre indicatif, il est annexé aux présentes annexe (5) un tableau comparatif du montant des indemnités, conventionnelles et légales, et le montant de l'indemnité à retenir.

#### 8-2-4- Modalités de calcul

Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

##### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

Le salaire à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération mensuelle brute la plus élevée perçue au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel excédant la durée

mensuelle ne sera prise en compte qu'au prorata temporis.

Lorsque le salarié a été employé à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement du salarié est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. (C.f exemple annexe 6)

## Chapitre 9 Congés payés, maladie, accidents de travail, maternité

### Chapitre 9-1 - Congés annuels

Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

##### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

La durée du congé est, pour douze mois de travail effectif, de vingt cinq jours ouvrés ; la période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai. En sus des périodes énumérées à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilées à un temps de travail effectif au sens de la présente convention collective les absences pour congés exceptionnels tels qu'ils sont définis par l'article 9-2 ci-après. La période au cours de laquelle le congé principal est pris s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre.

En application de l'article L. 3141-4 du code du travail, sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes de quatre semaines ou vingt jours ouvrés de travail.

### Chapitre 9-2 - Congés spéciaux de courte durée

Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

##### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

Mod. par Avenant 17 avr. 2019, non étendu<sup>(1)</sup>

##### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau Cerfrance.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

#### *FGTA FO.*

En dehors des congés annuels, et dans les conditions prévues par les articles L. 3142-1 et L. 3142-2 code du travail, les salariés ont droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après, sans condition d'ancienneté :

(Avenant 17 avr. 2019, non étendu)

- Naissance ou adoption d'un enfant : trois jours ouvrés,
- Mariage ou PACS du salarié : quatre jours ouvrés,
- Mariage d'un enfant du salarié : un jour ouvré,
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant du salarié : 2 jours ouvrés,
- Décès d'un enfant du salarié : cinq jours ouvrés,
- Décès du conjoint, du concubin, d'un partenaire lié par un PACS, du salarié : cinq jours ouvrés,
- Décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié, ou des parents du conjoint : trois jours ouvrés,
- Décès des grands-parents et arrières grands-parents du salarié : deux jours ouvrés,
- Décès des grands-parents et arrières grands-parents du conjoint du salarié : un jour ouvré,
- Décès d'un frère, d'une sœur du conjoint du salarié : un jour ouvré.

Ces congés devront être pris dans un délai raisonnable, précédant ou suivant l'évènement. Les jours d'absence ci-dessus n'entraînent pas de réduction de rémunération.

En outre, les dispositions législatives et réglementaires accordant des jours de congés exceptionnels sont applicables, notamment celles prévues par l'article L. 3142-73 du code du travail.

### **Chapitre 9-3 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail**

Les absences résultant de maladie ou d'accidents du travail ne constituent pas une rupture du fait du salarié.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident préviendra son employeur puis justifiera de son état de santé dans les trois jours par l'envoi d'un certificat médical précisant également la durée probable de l'arrêt.

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salaires sont maintenus aux employés et cadres absents pour maladie ou accident non professionnel, dûment justifié par certificat médical et contre visite s'il y a lieu. S'il y a divergence ou litige, pour la constatation de la maladie ou la durée de l'incapacité de travail, entre l'avis du médecin traitant du salarié et l'avis du médecin de l'employeur, tous deux désignent un troisième médecin pour départager. L'avis de ce dernier fixe, sans appel, la situation médicale du salarié. Le maintien du salaire s'effectue dans les conditions ci-après :

— L'indemnité nette sera calculée pour compléter, à compter du premier jour calendaire d'absence, les indemnités journalières du régime de base de protection sociale jusqu'à concurrence du salaire net qu'aurait

perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la même période. Cette indemnité sera maintenue pendant une durée maximale de quatre vingt dix jours calendaires consécutifs ou non sur une période de douze mois.

— Le droit à indemnisation est subordonné au bénéfice des indemnités journalières du régime de base de protection sociale.

Pour le personnel à temps partiel, l'indemnité sera calculée sur la base d'un salaire net correspondant à la rémunération nette moyenne des douze derniers mois de travail précédent le mois de l'arrêt de travail, dans la limite du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait travaillé pendant la période d'arrêt.

L'entreprise portera une attention particulière aux demandes de reprise à temps partiel dans un but thérapeutique des salariés bénéficiant d'une prescription médicale visée par l'article L. 323-3 du code de la sécurité sociale.

### **Chapitre 9-4 - Incidence de la maternité ou de l'adoption sur le contrat de travail**

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salaires sont maintenus aux employées et cadres absentes pendant la durée du congé maternité. Des dispositions identiques sont applicables aux salariés absents en cas de congé adoption.

## **Chapitre 10**

### **Compte Épargne Temps**

#### **Chapitre 10-1 - Compte Épargne Temps**

*Mod. par Avenant n° 20, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Conformément aux dispositions relatives au compte épargne temps (articles L 3151-1 et suivants du code du travail), la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps peut être offerte aux salariés des entreprises relevant du champ conventionnel.

Le compte épargne temps constitue une capitalisation des droits tirés de l'activité du salarié, destinée à indemniser, en totalité ou en partie, une ou des périodes d'inactivité, sur la base du salaire perçu au moment de leur prise.

### **Chapitre 10-2 - Alimentation**

Le compte épargne temps peut être alimenté notamment par les droits suivants, au choix du salarié, acquis et économisés par lui durant son activité :

— primes diverses

- prime d'intéressement en partie ou en totalité
- prime de départ en retraite en partie ou en totalité
- congés payés, dans la limite de deux semaines par an, représentant 10 jours ouvrés pour un salarié travaillant à temps complet. Pour un salarié travaillant à temps partiel, ces deux semaines sont calculées au prorata du temps de travail.

### **Chapitre 10-3 - Modalités**

Un accord d'entreprise établira la conversion en temps des éléments épargnés, les modalités d'utilisation des jours épargnés, les conséquences de la renonciation à l'utilisation du CET et les cas de déblocage automatique.

## **Chapitre 11 Retraite et prévoyance**

### **Chapitre 11-1 - Retraite**

#### *11-1-1- Dispositions générales*

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI;*

*FAA CFE CGC.*

Pour permettre la mise en place de mesures adaptées telles que :

- transmission de savoir-faire,
- tutorat pour les jeunes embauchés,
- ...,

les salariés pourront communiquer à leur employeur leur situation de droits vis à vis du régime de base.

Les activités de tutorat et de transmission de savoir-faire pourront être assurées dans le cadre de la mise en place d'un système de cessation progressive d'activité, notamment en cas d'utilisation d'un compte épargne temps.

Le salarié qui prend l'initiative de mettre fin à son contrat de travail, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, doit respecter le préavis qui s'appliquerait en cas de licenciement (article 8-2-1).

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que dans les conditions et les modalités fixées par la réglementation en vigueur.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est fixé au minimum comme suit :

5 ans d'ancienneté révolus : 0,5 mois de salaire

10 ans d'ancienneté révolus : 1 mois de salaire

15 ans d'ancienneté révolus : 2 mois de salaire

20 ans d'ancienneté révolus : 3 mois de salaire

25 ans d'ancienneté révolus : 4 mois de salaire

30 ans et plus d'ancienneté révolus : 5 mois de salaire  
L'ancienneté s'apprécie comme la période d'activité professionnelle ininterrompue dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente CCN (y compris notamment le congé parental, le congé individuel de formation et le congé sans solde pour l'exercice d'une fonction syndicale tel que prévu à l'article 2-4).

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, l'indemnité est versée au salarié sur justificatif de la liquidation de sa retraite.

Le salaire à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération mensuelle brute la plus élevée perçue au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel ne seront prises en compte qu'au prorata temporis.

En cas de variation du temps de travail effectif du salarié au cours de sa carrière, il est calculé un temps de travail moyen effectif pour toute la période et il est retenu pour le calcul de l'indemnité un salaire en équivalent temps plein.

L'indemnité qui en résulte ne pourra être inférieure au montant de celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre de sa période d'activité à temps plein (exemples en annexe 7 de la convention).

#### *11-1-2- Conditions d'affiliation*

Pour l'affiliation aux régimes de retraite complémentaires, sont considérés comme cadres :

Cadres hiérarchiques : responsables d'un secteur géographique ou d'un service, ayant autorité sur leurs collaborateurs et bénéficiant d'une délégation directe de la direction de l'entreprise. Appartiennent notamment à cette catégorie les cadres de direction, les chefs de secteur, de bureau ou de région, les directeurs d'agence et les chefs de service.

Cadres fonctionnels : responsables d'une activité ou d'une fonction dans l'entreprise. N'ayant pas nécessairement de responsabilités hiérarchiques, ils ont une autorité de compétence et bénéficient, à ce titre, d'une délégation de la Direction. Appartiennent à cette catégorie, les responsables méthodes, les responsables juridiques et fiscaux, les chefs de projet informatique, les responsables marketing, les responsables fonctionnels des conseillers de gestion et des consultants...

Sont considérés comme assimilés :

Les responsables d'équipe de comptables ou de conseillers, ayant un rôle d'animation et d'appui auprès des collaborateurs.

Les spécialistes dont les missions exigent un haut niveau de compétences. À titre d'exemple, appartiennent à cette catégorie : les juristes, les fiscalistes, les conseillers en patrimoine, les contrôleurs de gestion,

les responsables de réseau informatique, analyste concepteur, etc...

Ces définitions, ci-dessus, constituent une référence minimale. Il appartient à chaque entreprise, en fonction de son organisation, d'affilier les collaborateurs qui exercent des fonctions équivalentes.

## Chapitre 11-2 - Prévoyance

Chaque entreprise relevant du champ d'application s'engage à adhérer à un régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés titulaires.

Conformément à l'article 7 de la convention AGIRC du 14 mars 1947, les entreprises relevant du champ d'application s'engagent à souscrire une assurance décès complémentaire au bénéfice des cadres et assimilés. Le taux de cotisation est fixé à 1.50 % du salaire limité au plafond de la sécurité sociale et cette cotisation est à la charge exclusive de l'employeur.

### 11-2-1- Généralités

#### 11-2-1.1- Objet

Il est institué, dans les conditions prévues aux articles suivants, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de sécurité sociale, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- une pension complémentaire en cas d'invalidité au moins égale à la 1<sup>ère</sup> catégorie au titre de l'assurance invalidité du régime de base ou à un taux de 33 % au titre du régime des accidents du travail ;
- le versement d'un capital décès auquel peut s'ajouter une rente éducation ou une rente de conjoint suivant l'option retenue par chaque participant ;
- des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie et de la maternité,

À titre facultatif, les salariés peuvent bénéficier d'une assurance dépendance.

#### 11-2-1.2- Champ d'application

Sont bénéficiaires du régime tous les salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la Présente Convention Collective Nationale.

## Chapitre 12 Commissions paritaires

### Chapitre 12-1-1 - Procédure

1) En cas de réclamation collective ou individuelle relative à l'application des dispositions prévues par la présente convention, l'employeur dispose d'un délai de 8 jours ouvrés pour répondre à la réclamation.

2) Passé ce délai ou en cas de réponse négative, une tentative de conciliation sera effectuée par la commission paritaire de conciliation de l'entreprise relevant du champ d'application. En cas de litige collectif, à défaut d'accord, celui-ci sera porté devant la commission paritaire d'interprétation et de conciliation nationale.

### Chapitre 12-1-2 - Commission Paritaire de conciliation d'Entreprise

(Remplacé par Avenant du 17 avril 2019)

### Chapitre 12-2 - Commissions Paritaires Nationales

#### 12-2-1- Modalités d'indemnisation des représentants des Organisations Syndicales, salariés des entreprises relevant du champ conventionnel

Les représentants des Organisations Syndicales, salariés des entreprises relevant du champ conventionnel, bénéficient pour leur participation aux commissions paritaires nationales :

- d'une autorisation d'absence et du maintien de leur rémunération par leur employeur pour la journée de négociation, et éventuellement d'une réunion de préparation, sans imputation de ces temps, pour les titulaires de mandat, sur les crédits d'heures de délégation dont ils peuvent bénéficier au sein de leur entreprise.
- de la prise en charge par la Fédération d'employeurs concernée de l'ensemble de leurs frais de déplacement, sur la base du tarif de la SNCF, seconde classe pour une distance inférieure à 600 km, et sur le prix réel du billet d'avion au delà de 600 km. Les frais de transport en commun de la région parisienne seront remboursés sur justificatifs les attestant, ainsi que les frais éventuels de restauration et d'hébergement.

L'employeur prend en charge l'ensemble de ces frais et se fait rembourser par sa Fédération d'employeurs, le cas échéant.

Ces dispositions et les barèmes de remboursement seront examinés lors de la négociation annuelle sur les rémunérations.

*12-2-2- Commission Paritaire Nationale de Négociation*

(Remplacé par Avenant du 17 avril 2019)

*12-2-3- Commission Paritaire Nationale d'Interprétation*

(Remplacé par Avenant du 17 avril 2019)

*12-2-4- Commission Paritaire Nationale de Conciliation*

(Remplacé par Avenant du 17 avril 2019)

*12-2-5- Commission Paritaire Nationale de Validation*

(Abrogé par Avenant du 17 avril 2019)

*12.2.6- Commission paritaire de l'agenda social*

(Remplacé par Avenant du 17 avril 2019)

## **Chapitre 13 Forfait annuel en jours**

*Mod. par Avenant 2 juill. 2015, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2016<sup>(1)</sup>*

### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*Fédération Agro-Alimentaire ;*

*CFE CGC - SNACAR.*

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective appliquent directement les dispositions qui suivent, en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le forfait annuel en jours.

Les dispositions du présent chapitre relatif à la mise en place du forfait annuel en jours ne s'appliquent pas dans les entreprises déjà couvertes par un accord d'entreprise portant sur le même objet, antérieur à la signature du présent accord, y compris pour les accords signés avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Les modalités du présent chapitre sont directement liées aux dispositions légales en vigueur. En cas d'évolution de ces dispositions, les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur l'ensemble des dispositions de ce chapitre.

### **Chapitre 13-1 - Salariés concernés**

Seuls sont concernés les salariés cadres de la filière management, disposant d'une réelle 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, à l'exclusion des cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du Code du travail.

La notion d'autonomie ci-dessus s'apprécie par rapport à l'autonomie dans l'organisation du temps de travail, c'est-à-dire par rapport à la liberté dont bénéficie le salarié pour déterminer son emploi du temps (horaire, planning des déplacements professionnels...) en fonc-

tion de sa charge de travail et excluant une organisation du temps de travail préétablie.

Le contrat de travail ou la convention individuelle de forfait annuel en jours doit définir les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le comité d'entreprise et le CHSCT ou, à défaut, le(s) délégué(s) du personnel sont consultés chaque année sur le recours aux conventions de forfaits (nombre de conventions individuelles signées), l'état du dépassement du plafond annuel en fin de période de référence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

### **Chapitre 13-2 - Conclusion d'une convention individuelle de forfait**

La mise en place d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. Elle est établie par écrit, par le biais du contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail.

Le refus du salarié ne peut justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

La convention individuelle de forfait jours doit à minima préciser :

- Un délai de réflexion de 1 mois après remise de ladite convention
- L'autonomie de la fonction
- Le période de référence
- Le nombre de jours de travail
- Les modalités de décompte
- Les obligations en matière de repos
- Si décompte par demi-journée à la demande expresse du salarié, la convention individuelle de forfait devra définir l'amplitude horaire d'une demi-journée.

Toutefois, les salariés ayant signé une convention individuelle de forfait de passage au calcul de leur durée de travail annuelle en jours, à poste constant, auront la faculté de le dénoncer unilatéralement pour ainsi revenir à la situation antérieure en cas de désaccord sur le volume d'activité arrêté lors de l'entretien annuel prévu à cet effet sous réserve d'un préavis de 3 mois.

Les dispositions contractuelles antérieures à la convention individuelle de forfait en jours retrouvent alors application dans le respect de la loi.

### **Chapitre 13-3 - Mise en œuvre**

#### *13-3-1- Période de référence*

Le nombre de jours travaillés s'apprécie dans le cadre de la période de référence des congés payés définie à l'article 9-1 de la présente convention, ou toute autre période de 12 mois consécutifs définie dans l'entreprise.

#### *13-3-2- Nombre de jours de travail*

Le nombre maximum de jours travaillés, incluant la journée de solidarité, pour les salariés bénéficiant d'un droit plein à congés payés, est fixé à :

- 
- Filière management :
  - Responsables de Direction : 218 jours
  - Responsables de secteur ou de service : 215 jours
  - Responsables d'équipe : 206 jours

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit à congés payés complet, notamment en cas de départ ou arrivée en cours d'année, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jour de congés légaux et conventionnels auquel le salarié ne peut prétendre. En cas de conclusion d'une convention de forfait prévoyant un nombre de jours de travail inférieur au plafond conventionnel, le régime du travail à temps partiel ne s'applique pas.

À la demande du salarié, la convention de forfait peut prévoir un nombre de jours de travail réduit.

#### *13-3-3- Modalités de décompte et justification*

Le décompte des jours travaillés et des jours de repos s'effectue par journée. Toutefois, à la demande expresse du salarié, un décompte par demi-journée peut être prévu dans la convention individuelle de forfait.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

Le salarié fournit un relevé auto-déclaratif mensuel mentionnant le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, autres congés conventionnels éventuels, jours fériés chômés ou jours de repos au titre du forfait jours. Ce document est validé mensuellement par l'employeur ou son représentant. Le temps de travail de ces salariés fait ensuite l'objet d'un récapitulatif annuel. Ces documents sont conservés par l'employeur. Ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, et une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

Toutes les autres absences rémunérées telles que maladie, maternité ou autres congés pour événements familiaux/exceptionnels sont à déduire du nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait.

#### *13-3-4- Embauche en cours de période de référence*

Les salariés embauchés en cours de période de référence, se voient appliquer un calcul spécifique pour la détermination du forfait applicable pour la période comprise entre leur entrée dans l'entreprise et la fin de la période de référence.

Il est ajouté au forfait prévu par l'accord collectif 25 jours ouvrés de congés payés (et le cas échéant, les congés conventionnels) et le nombre de jours fériés chômés compris dans la période de référence.

Ce résultat est alors proratisé en multipliant le nombre obtenu par le nombre de jours calendaires qui séparent la date d'entrée de la période de référence, puis il est divisé par 365.

Il est déduit de cette opération les jours fériés chômés compris dans la période à effectuer.

Si le salarié a acquis des congés payés, le résultat doit enfin être diminué de ce nombre de jours de congés.

#### *13-3-5- Départs en cours de période de référence*

En cas de départ en cours de la période de référence une régularisation de la rémunération pourra être effectuée selon que le salarié aura ou non perçu une rémunération supérieure ou inférieure au nombre de jours travaillés, déduction faite des jours de congés payés et jours fériés chômés éventuels. Le cas échéant, une compensation pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés,...)

(cf. exemples de calcul en annexe).

#### *13-3-6- Suivi de la charge de travail*

L'organisation du travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année doit faire l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie, notamment à partir des relevés mensuels prévus à l'article 13-3-3.

Elle veillera à ce que la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité demeurent raisonnables en évitant le plus possible d'éventuelles surcharges de travail et au respect des dispositions légales et conventionnelles des durées minimales de repos. Par delà l'entretien annuel prévu au présent article, des échanges réguliers auront lieu à ce sujet entre hiérarchie et salariés concernés

Par ailleurs, si la hiérarchie constate que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, elle pourra déclencher un rendez-vous avec le salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Il est rappelé que le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives. Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Les titulaires de conventions de forfait en jours et leurs employeurs veilleront à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation dans les conditions légales.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas 1 mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois. L'organisation du temps de travail devra donc tenir compte de l'obligation de prendre la plupart du temps un repos hebdomadaire de 2 jours.

Dans le respect des règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise, le temps de travail hebdomadaire peut être réparti sur 6 jours. Le travail le dimanche peut être très exceptionnellement autorisé, par dérogation particulière, notamment pour la participation aux manifestations professionnelles de type

foires et salons, et fera l'objet d'une majoration de 25 %.

Une charge de travail raisonnable repartie sur l'année implique également le droit pour le salarié au forfait jours de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos.

Afin d'assurer un suivi du forfait et de procéder à d'éventuels ajustements, un entretien annuel a lieu entre le salarié et l'employeur ou son représentant dans les conditions fixées par le Code du travail. L'entretien aborde la charge de travail du salarié, le respect des durées maximales de travail et d'amplitude, le respect des durées minimales des repos, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié.

Le salarié qui estime que sa charge de travail est trop importante a le devoir d'en alerter immédiatement sa hiérarchie. Un entretien sera organisé dans les plus brefs délais afin que la situation soit analysée. Le cas échéant, si l'alerte est fondée, la hiérarchie prendra les mesures nécessaires pour que cesse la situation constatée.

En cas de surcharge imprévue, l'employeur doit sans délai, opérer avec le salarié les ajustements nécessaires.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié au forfait jours, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié au forfait jours peut bénéficier d'un examen

complémentaire réalisé par le médecin du travail soit à la demande de l'entreprise, soit à sa demande.

#### *13-3-7- Incidence de la suspension du contrat de travail*

En cas d'absence du salarié entraînant une suspension du contrat de travail, telle que définie dans le code du travail, le nombre de jours travaillés par le salarié est réduit à due concurrence.

#### *13-3-8- Rémunération*

Le salarié perçoit une rémunération annuelle brute forfaitaire pour le nombre de jours de travail prévus par la convention individuelle de forfait, versée mensuellement selon les modalités existant dans l'entreprise ou définies contractuellement, indépendamment du nombre de jours de travail dans le mois.

Cette rémunération est au moins égale au minimum garanti prévu à l'article 4-6 de la présente convention collective, pour l'emploi repère et le degré de maîtrise considérés, majoré de 10 %.

#### *13-3-9- Dépassement du forfait*

Le salarié qui le souhaite peut en accord avec son employeur renoncer à une partie de ses jours de repos dans la limite de 5 jours par période de référence. Dans ce cas la majoration de ce temps de travail supplémentaire sera à minima de 25 %.

#### *13-3-10- Plafond absolu du forfait*

En tout état de cause, notamment en cas de report de congés dans les cas légaux, le salarié ne peut être amené à travailler au-delà d'un plafond absolu fixé à 228 jours par période de référence.

---

## ANNEXES

### Annexe 1 : Glossaire

Activités : Ce que doit faire la personne qui occupe l'emploi décrit. Exprimées en termes de verbes d'action (fabriquer, contrôler, consulter, conduire, conseiller, réparer, élaborer, construire...)

CCN : Convention Collective Nationale

CEP : Contrat d'études prospectives.

CET : Compte épargne temps.

CQP : Certificat de qualification professionnelle.

Compétences : Combinaison d'un ensemble de connaissances (savoir), de capacités d'action (savoir-faire), et de comportements (savoir être), observables et mesurables, permettant de faire face aux situations professionnelles quotidiennes.

Compétence passerelle : Compétence à acquérir par un salarié pour passer d'un emploi à un autre.

Compétences transversales : Compétences communes à tous les emplois de l'entreprise. (ex : bureautique, connaissance de l'offre de services...)

Emploi Repère : Anticipation d'un emploi tel qu'il devrait être exercé à moyen terme. Le contenu d'un emploi repère exprime une tendance et ne saurait être considéré comme normatif.

Famille : Regroupement des emplois dont les activités et les compétences requises sont proches les unes des autres.

Filière (professionnelle) : Succession ordonnée et connue à l'avance d'emplois appartenant à une même famille professionnelle.

Fonction (de l'entreprise) : Ensemble cohérent d'activités qui sont mises en œuvre par l'entreprise pour rendre un service interne ou pour l'externe.

Fonction (de l'individu) : Combinaison d'activités ou de tâches (dans la description du contenu d'un emploi)

GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Métier : Ensemble cohérent des savoirs, savoir-faire et savoir être faisant appel à un ou plusieurs domaines structurés de connaissances et nécessaires à l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille.

Mission : Service attendu de l'emploi, ce que l'entreprise en attend. Afin de faciliter cette description, des dimensions particulières doivent être prédéfinies.

Niveau Repère : Agrégation d'un ensemble homogène d'emplois diversifiés.

Performance : Résultat observable et mesurable (quantitatif et/ou qualitatif) lié à la mise en œuvre d'une compétence.

Poste (de travail) : Situation individuelle de travail. Un poste de travail est constitué de l'ensemble ordonné des tâches réalisées par une personne.

Pré-requis : Acquis minimum à posséder pour exercer une activité.

Tâches : Opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) à effectuer sur un poste de travail. Constituent l'unité élémentaire de l'acte de travail.

Tutorat : Dans le cadre d'une mission organisée par l'entreprise, accompagnement d'un salarié par un autre dans un objectif de transfert de compétences déterminées.

### Annexe 2 : Méthodologie d'évaluation des compétences

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : une démarche au service du développement des centres de gestion agréés et habilités agricoles et de leurs salariés

La démarche proposée est une méthodologie et non pas une méthode ; cela signifie qu'elle propose une logique commune à ses utilisateurs pour gérer les compétences, ce qui laisse des espaces de libertés dans la mise en œuvre pour tenir compte de la spécificité des différents contextes. Chacun peut donc bâtir sa propre méthode tout en s'inscrivant dans un cadre commun permettant les comparaisons d'un Centre de gestion à l'autre.

#### I. Les enjeux

##### 1) La GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans le contexte de la CCN

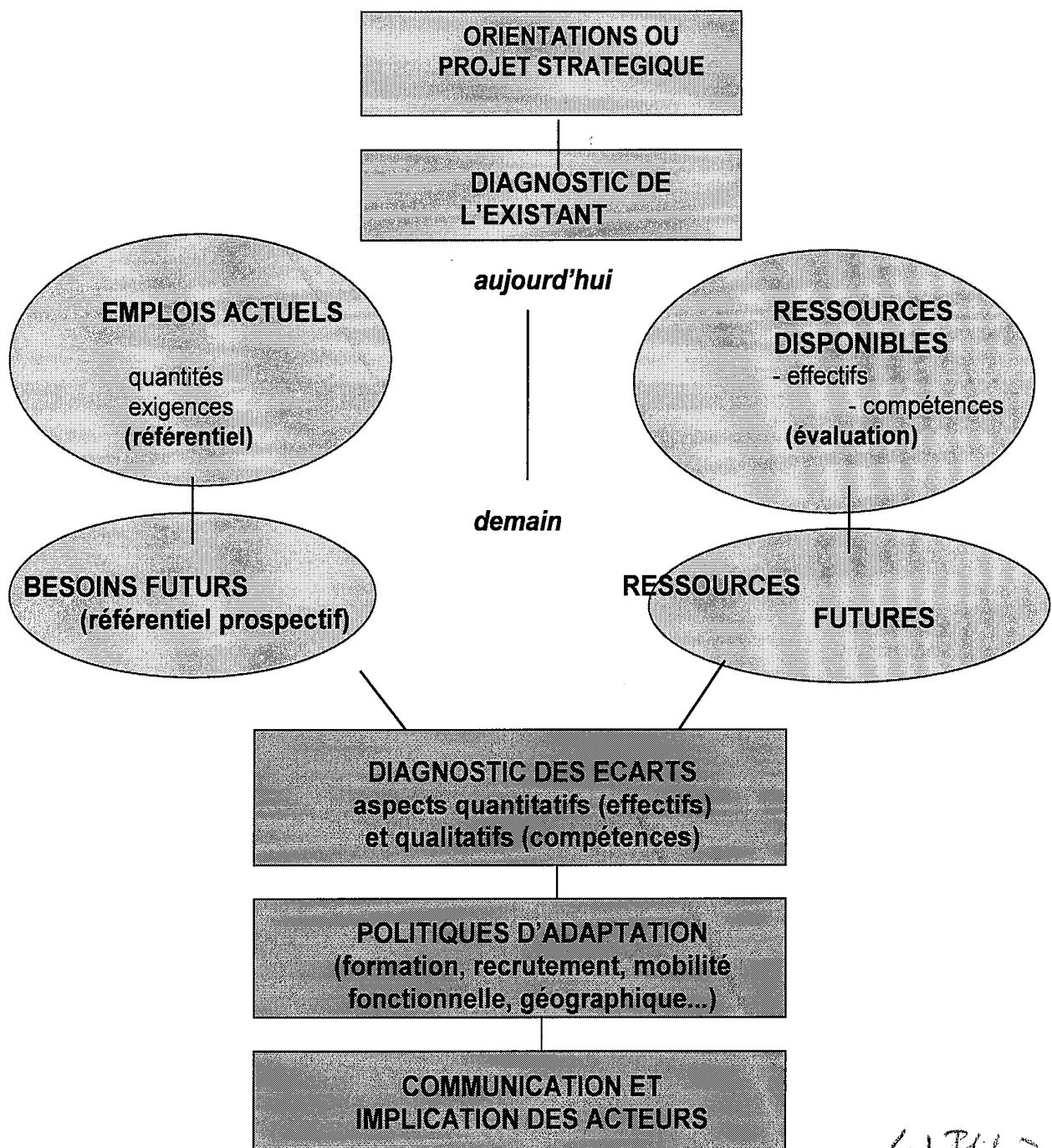
Pendant toute la négociation de la CCN, les partenaires sociaux ont manifesté le souci de tenir compte de la diversité des Centres de gestion, mais aussi de favoriser la convergence du plus grand nombre tout en respectant les principes d'autonomie et de subsidiarité.

La G.P.E.C définie ci-après, et plus spécifiquement la logique de compétences évoquée dans l'article 3-1 de la CCN, répondent à cet état d'esprit général

Elle doit permettre le développement de la mobilité et des échanges entre les entreprises du champ conventionnel.

##### 2) L'architecture de la démarche

L'architecture générale de la démarche GPEC s'inscrit dans le projet stratégique de l'entreprise et peut être schématisée de la manière suivante :



La G.P.E.C. peut se définir comme la meilleure adéquation possible entre les compétences individuelles et les besoins de l'entreprise. Il s'agit d'un processus dynamique puisque les paramètres de cette optimisation évoluent en permanence.

### 3) Les moyens d'accompagnement :

- une méthodologie d'élaboration d'un référentiel des compétences intégrant l'évolution des besoins
- une méthodologie d'évaluation des ressources existantes, permettant d'identifier les écarts de compétences avec les besoins actuels et futurs

Pour permettre à chaque Centre de gestion de bâtir une démarche GPEC adaptée à son marché, à son organi-

sation, à sa situation, et à ses valeurs, les fédérations d'employeurs proposent différents moyens d'accompagnement et de mise en place et, à savoir :

— une formation à la GRH pour les personnes en charge de l'évaluation (sensibilisation à la GRH, formation à l'entretien d'évaluation etc...).

un appui personnalisé pour sa mise en œuvre

## II. Guide méthodologique d'évaluation des compétences

Les différentes étapes de la démarche proposée

1<sup>ère</sup> étape :

Le CERFRANCE doit au préalable :

S'approprier le travail sur la classification par "filière" réalisé dans le cadre de la CCN

Adopter la terminologie nationale et l'utiliser au sein du CERFRANCE.

Établir une première correspondance de terminologie entre emplois repères et niveaux repères de la CCN et les emplois existants au sein du CERFRANCE,

Ex. un "aide comptable" dans mon Centre de gestion est-il comparable dans les grandes lignes à un "assistant comptable CCN" ?

2<sup>ème</sup> étape :

Adapter la classification des emplois repère et niveaux repères de la CCN aux emplois existant au sein du CERFRANCE :

Quelles activités retenir dans chacune des dimensions prévues par la CCN : technique, conseil, organisationnelle, relationnelle et commerciale ?

Quelles sont les compétences requises ?

(cf. fiche technique n° 1 : méthode d'élaboration d'un référentiel)

3<sup>ème</sup> étape :

Établir une table de correspondance entre emplois repère et niveaux repères de la CCN et le référentiel des emplois existants du CERFRANCE.

4<sup>ème</sup> étape :

Établir les grilles d'évaluation propres au CERFRANCE en termes :

d'activités

de compétences.

Elles doivent permettre :

- de déterminer les compétences pré-requises pour chaque emploi,
- d'établir les "compétences passerelles" d'un emploi à un autre, et éventuellement d'une famille à une autre.
- de situer chaque salarié dans la grille des emplois existants au sein du CERFRANCE.

(cf. fiche technique n° 2 - Un outil d'évaluation est proposé ainsi qu'une méthode d'utilisation)

#### Fiche technique n° 1 : Méthode d'élaboration du référentiel

Pour garantir la réussite de la démarche, nous conseillons fortement d'impliquer le personnel le plus tôt possible dans l'élaboration du référentiel des activités et des emplois du Centre de gestion. Son information régulière sur l'état d'avancement du travail est de nature à favoriser l'appropriation de la démarche.

Quelle démarche pour élaborer le référentiel ?

1 - Définir les activités :

L'emploi est caractérisé par quelles activités ou type d'activités. Formuler avec des verbes d'action : ex. fabriquer, contrôler, conduire, conseiller...

2 - Définir les compétences :

Définition :

Combinaison d'un ensemble de connaissances (savoir), de capacités d'action (savoir-faire) et de comportements (savoir être), observables et mesurables, permettant de faire face aux situations professionnelles quotidiennes.

La compétence est reconnue quand elle est mise en œuvre et validée.

Comment identifier les compétences ?

— Que doivent savoir et savoir-faire les personnes concernées en fonction du degré de maîtrise dans leur emploi, pour réaliser leurs activités et maîtriser les situations ?

— Une compétence est caractérisée par un verbe d'action qui précise ce qui est attendu de la personne pour maîtriser la situation professionnelle

— Une compétence peut être requise pour l'ensemble des salariés. Il s'agit alors d'une compétence transversale.

#### Fiche technique n° 2 : Mode d'utilisation de l'outil d'évaluation

Objectif de l'évaluation :

- apprécier l'activité du salarié et son degré de maîtrise dans l'emploi
- apprécier ses forces et ses faiblesses et définir avec lui un plan d'accompagnement (formation, tutorat, mobilité, etc...)
- apprécier les compétences potentielles pour favoriser les évolutions de carrière

L'évaluation individuelle se fait à partir des deux grilles à compléter :

Évaluation des activités de l'emploi,

Évaluation des compétences requises et à acquérir pour l'emploi.

Les grilles d'évaluation des activités et des compétences peuvent être préalablement complétées par le salarié avant l'entretien annuel et faire ainsi l'objet d'une discussion avec le responsable hiérarchique.

Évaluation des activités d'un emploi :

Conçu dans le même esprit que les familles d'emploi définies par la CCN, cet outil d'évaluation prend en compte les 4 dimensions :

Technique

Conseil

Organisationnelle

Relationnelle et commerciale

Chaque dimension est déclinée en activités.

Dans chacune de ces activités, l'évaluation porte sur la fréquence de réalisation, à savoir 4 niveaux :

1 : ne réalise pas

2 : réalise très rarement

3 : réalise ponctuellement, occasionnellement

4 : réalise (très) régulièrement (c'est un point central de l'activité)

Évaluation des compétences du salarié

Cette grille prend également en compte les 4 dimensions (technique, conseil, organisationnelle, relationnelle et commerciale) déclinées en compétences requises. Pour chaque emploi, trois degrés de maîtrise sont répertoriés :

— Débutant :

a une vision partielle d'une situation,  
peut avoir des difficultés à distinguer l'essentiel de l'accessoire,  
fonctionne par tâtonnements, essais, erreurs  
fait forte référence à des règles et procédures

— Professionnel :

À une vision globale analytique et cohérente des situations  
Sait décider ce qu'il doit faire pour atteindre l'objectif  
Sait prendre des décisions raisonnées en fonction d'un diagnostic et d'un objectif

Se fie aux méthodes d'analyse plus qu'à l'intuition,

— Référent :

À une vision globale et synthétique des situations  
Sépare l'essentiel de l'accessoire,  
Voit directement ce qu'il faut faire,  
Sait faire face de façon immédiate aux événements  
Développe une capacité d'anticipation.

Dans chaque degré de maîtrise, 4 niveaux de compétence sont évalués :

A : je ne sais pas faire

B : j'ai quelques bases, j'hésite (j'ai besoin de consolider mes connaissances théoriques)

C : j'ai les bases, mais j'ai besoin de consolider (par une pratique)

D : je maîtrise dans des situations nombreuses et variées. (lettre à préciser)

Lors de l'élaboration des grilles, déterminer le niveau requis pour chacune des compétences dans le degré de maîtrise de l'emploi (lettre pré-imprimée en "gras").

Suite de l'évaluation

Ce diagnostic des écarts permet d'envisager des politiques d'adaptation :

Évolution dans le degré de maîtrise de l'emploi, (ex. assistant comptable débutant évoluant vers professionnel)

Changement d'emploi (ex. assistant comptable à comptable\*)

(\*) *Lorsque le passage d'un emploi à un autre est envisagé, il est conseillé d'évaluer dans les deux emplois : celui occupé actuellement et celui visé en terme d'évolution. - cf. l'exemple de passerelle d'un emploi à l'autre*

Changement de famille (ex. famille comptabilité à famille conseil\*)

(\*) *Lorsque le passage d'un emploi à un autre est envisagé, il est conseillé d'évaluer dans les deux emplois : celui occupé actuellement et celui visé en terme d'évolution. - cf. l'exemple de passerelle d'un emploi à l'autre*

Parcours de formation individualisé,

Tutorat, accompagnement,

Auto formation

### **Annexe 3 : Nature des compétences requises par emploi-repère et niveau-repère**

#### **Outil d'évaluation individuelle : activités (description par le salarié en fréquence d'actions)**

Salarié : G.PEC	Date d'entretien :			
Emploi	Assistant Comptable			
Activités				
Dimension Technique	1	2	3	4
Effectue l'enregistrement des opérations comptables sous le contrôle technique du comptable Participe au traitement des obligations administratives des adhérents clients Assiste le comptable dans ses travaux, notamment de clôture Détail des activités				
• Réalise l'enregistrement des opérations comptables				
• Justifie les soldes				X
• Présente des balances équilibrées			X	
• Vérifie sa codification correcte				X
• Recherche activement les pièces manquantes	X			
• Participe à l'établissement des inventaires				
• Établit les régularisations T.V.A.			X	

Salarié : G.PEC	Date d'entretien :			
Emploi	Assistant Comptable			
Activités				
Dimension Technique	1	2	3	4
• ...				
1 : ne réalise pas 2 : réalise très rarement 3 : réalise ponctuellement, occasionnellement 4 : réalise (très) régulièrement (c'est un point central de l'activité).				

Salarié : G.PEC	Date d'entretien :			
Emploi	Assistant Comptable			
Activités				
Dimension Conseil	1	2	3	4
Dans le cadre de son activité technique, participe à l'information et l'assistance des adhérents clients Détail des activités • Explique à l'adhérent les écritures passées • Explique à l'adhérent sa situation T.V.A. • Calcule et informe l'adhérent des seuils • Appuie les adhérents qui enregistrent en leur expliquant les corrections à apporter • Prescrit la bonne personne pour le bon besoin • ...				
1 : ne réalise pas 2 : réalise très rarement 3 : réalise ponctuellement, occasionnellement 4 : réalise (très) régulièrement (c'est un point central de l'activité).				

Salarié : GPEC	Date d'entretien :			
Emploi	Assistant Comptable			
Activités				
Dimension Organisationnelle	1	2	3	4
Contribue à l'amélioration des procédures de travail et à la coopération au sein de l'équipe Détail des activités • Respecte les consignes de classement, • Respecte les procédures d'exécution (administrative, comptable, informatique, financière) • Établit son compte-rendu d'activité de façon régulière • Planifie seul son calendrier, en s'intégrant dans celui de l'équipe de travail • Respecte les échéances • ...				
1 : ne réalise pas 2 : réalise très rarement 3 : réalise ponctuellement, occasionnellement 4 : réalise (très) régulièrement (c'est un point central de l'activité).				

Salarié : G.PEC	Date d'entretien :			
Emploi	Assistant Comptable			
Activités				

Dimension Relationnelle et Commerciale	1	2	3	4
Contribue à la dynamique commerciale du Centre de Gestion par la qualité des relations mises en œuvre avec les adhérents clients Détail des activités <ul style="list-style-type: none"><li>• Remonte des informations de la part des clients</li><li>• Communique sur les produits</li><li>• Fournit des renseignements sur d'éventuels prospects</li><li>• ...</li></ul>				
1 : ne réalise pas 2 : réalise très rarement 3 : réalise ponctuellement, occasionnellement 4 : réalise (très) régulièrement (c'est un point central de l'activité).				

## Outil d'évaluation individuelle : compétences techniques

Salarié : G. PEC	Date d'entretien :		
Emploi	Assistant Comptable		
Compétences			
Dimension Technique	Déb.	Prof.	Réf.
Comptabilité			
• Connaît le plan comptable général et analytique	D...		
• Maîtrise les règles comptables de base	D...		
• Produit des GL pointés et vérifiés		D...	
• Maîtrise des procédures comptables internes		D...	
• Maîtrise des cohérences techniques			D...
• ...			
Informatique			
• Connaît les fonctions de base des logiciels,	D...		
• Sait sauvegarder et éditer	D...		
• Maîtrise l'utilisation des logiciels			D...
Fiscalité			
• Connaît les seuils		D...	
• Connaît les régimes fiscaux		D...	
• Connaît le régime TVA		D...	
• Sait déterminer un seuil et en mesurer les conséquences fiscales			D...
• Sait établir seul les déclarations de revenus simples			D...
Environnement professionnel			
• Connaît son environnement professionnel (vocabulaire, cycles de production, régimes sociaux, réglementation économique...)			D...
• A : je ne sais pas faire. • B : j'ai quelques bases, j'hésite (j'ai besoin de consolider mes connaissances théoriques). • C : j'ai les bases, mais j'ai besoin de consolider (par une pratique) • D : je maîtrise dans des situations nombreuses et variées. En gras : niveau requis par l'entreprise pour le niveau de métier			

Salarié : G. PEC	Date d'entretien :		
Emploi	Assistant Comptable		
Compétences			
Dimension Conseil	Déb.	Prof.	Réf.
• Sait expliquer son travail à l'adhérent	D...		
• Sait alerter sur les seuils, la situation T.V.A.		D...	
• Est capable de former ses adhérents aux techniques comptables		D...	
• Est capable d'apporter assistance aux clients équipés		D...	
• Sait expliquer les résultats			D...
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A : je ne sais pas faire.</li> <li>• B : j'ai quelques bases, j'hésite (j'ai besoin de consolider mes connaissances théoriques).</li> <li>• C : j'ai les bases, mais j'ai besoin de consolider (par une pratique)</li> <li>• D : je maîtrise dans des situations nombreuses et variées.</li> </ul> <p>En gras : niveau requis par l'entreprise pour le niveau de métier</p>			

Salarié : G. PEC	Date d'entretien :		
Emploi	Assistant Comptable		
Compétences			
Dimension Organisationnelle	Déb.	Prof.	Réf.
• Sait tenir compte des remarques faites par son environnement professionnel lors de contrôles	D...		
• Est capable d'assurer le suivi de son portefeuille pour les besoins internes de l'entreprise		D...	
• Sait utiliser seul des tableaux de bord		D...	
• Sait concevoir et utiliser des tableaux de bord personnels			D...
• ...			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A : je ne sais pas faire.</li> <li>• B : j'ai quelques bases, j'hésite (j'ai besoin de consolider mes connaissances théoriques).</li> <li>• C : j'ai les bases, mais j'ai besoin de consolider (par une pratique)</li> <li>• D : je maîtrise dans des situations nombreuses et variées.</li> </ul> <p>En gras : niveau requis par l'entreprise pour le niveau de métier</p>			

Salarié : G. PEC	Date d'entretien :		
Emploi	Assistant Comptable		
Compétences			
Dimension Relationnelle et Commerciale	Déb.	Prof.	Réf.
• Sait se présenter au client de manière à valoriser l'image de l'entreprise	D...		
• Connaît les services de l'entreprise			D...
• Sait décrire au client les services de l'entreprise			D...
• Sait écouter le client		D...	
• Manifeste une curiosité professionnelle		D...	
• S'exprime clairement lors d'explications données à un adhérent		D...	
• Assure de façon appropriée le recouvrement lors de ses contacts clientèle			C...
• Sait prescrire les services du Centre de gestion.	D		

Salarié : G. PEC	Date d'entretien :		
Emploi	Assistant Comptable		
Compétences			
Dimension Relationnelle et Commerciale	Déb.	Prof.	Réf.
• ...			
• A : je ne sais pas faire. • B : j'ai quelques bases, j'hésite (j'ai besoin de consolider mes connaissances théoriques). • C : j'ai les bases, mais j'ai besoin de consolider (par une pratique) • D : je maîtrise dans des situations nombreuses et variées.			
En gras : niveau requis par l'entreprise pour le niveau de métier			

Emploi Assistant Comptable	Déb.	Prof.	Réf.
Dimension technique			
Comptabilité			
• Connait le plan comptable général et	D		
analytique	D		
• Maîtrise les règles comptables de base	D		
• Produit des GL pointés et vérifiés	D		
• Maîtrise des procédures comptables internes		C	D
• Maîtrise des cohérences techniques		C	D
• Sait vérifier et valoriser un inventaire sous contrôle			
• Fait la différence entre résultat comptable et résultat fiscal	D		
	D		
		C	D
Informatique			
• Connait les fonctions de base des logiciels			
• Sait sauvegarder et éditer			
• Maîtrise l'utilisation des logiciels			
	B	D	
	B	D	
Fiscalité	C	D	
• Connait les seuils		C	D
• Connait les régimes fiscaux			
• Connait le régime TVA		C	D
• Sait déterminer un seuil et en mesurer les conséquences fiscales			
• Sait établir seul les déclarations de revenus simples		B	D
• Dresse sous contrôle une liasse fiscale			
			D
		C	
			C

Emploi Assistant Comptable	Déb.	Prof.	Réf.
Environnement professionnel		B	
• Connaît son environnement professionnel (vocabulaire, cycles de production, régimes sociaux, réglementation économique...)			
• Maîtrise son environnement professionnel (Ex : notions sur la PAC, ordre de grandeur de prix, de rendements,...)			
Dimension Conseil			
• Sait expliquer son travail		D	
• Sait alerter sur les seuils, la situation T.V.A.		C	D
• Est capable de former ses adhérents aux techniques comptables			D
• Est capable d'apporter assistance aux clients équipés		C	D
clients équipés			C
• Sait expliquer les résultats			
Dimension technique			
Comptabilité	D		
• Connaît le plan comptable général et analytique	D		
• Maîtrise les règles comptables de base	D		
• Produit des GL pointés et vérifiés	D		
• Maîtrise des procédures comptables internes	D		
• Maîtrise des cohérences techniques	D		
• Sait valoriser seul l'inventaire	C	D	
• Sait établir le résultat comptable puis le résultat fiscal	C	D	
...			
Informatique	D		
• Connaît les fonctions de base des logiciels,	D		
• Sait sauvegarder et éditer	D		
• Maîtrise l'utilisation des logiciels	C	D	
• Maîtrise les logiciels d'amortissements, d'emprunts, liasse, calcul d'impôts, charges sociales	B	C	D
• Sait s'adapter aux environnements spécifiques internes ou chez les adhérents (paie, gestion commerciale,...)	D		
Fiscalité	D		
• Connaît les seuils	D		
• Connaît les régimes fiscaux			
• Connaît le régime TVA	C	D	
• Sait déterminer un seuil et en mesurer les conséquences fiscales	C	D	
• Sait établir seul les déclarations de revenus	D		
• Sait établir les déclarations personnelles de revenus des associés de société	C	D	
• Sait dresser seul les liasses fiscales et leurs annexes	D		
• Sait dresser seul un bilan d'ouverture			
Environnement professionnel			

Emploi Assistant Comptable	Déb.	Prof.	Réf.
• Connaît son environnement professionnel (vocabulaire, cycles de production, régimes sociaux, réglementation économique...)	C	D	
• Maîtrise son environnement professionnel (Ex : notions sur la PAC, ordre de grandeur de prix, de rendements,...)			
Dimension Conseil			
• Sait expliquer son travail à l'adhérent			
• Sait alerter sur les seuils, la situation T.V.A.			
• Est capable de former ses adhérents aux techniques comptables			
• Est capable d'apporter assistance aux clients équipés	D		
• Sait expliquer les résultats à l'adhérent et proposer un premier niveau de conseil		D	
• Sait restituer et valoriser un diagnostic simple		C	D
• Sait faire choisir les options fiscales et sociales		D	
• Sait assister l'adhérent en matière d'optimisation fiscale et sociale		D	
Sait anticiper les évolutions économiques et les événements			C
• A : je ne sais pas faire. • B : j'ai quelques bases, j'hésite (j'ai besoin de consolider mes connaissances théoriques). • C : j'ai les bases, mais j'ai besoin de consolider (par une pratique) • D : je maîtrise dans des situations nombreuses et variées.			

NB : la dimension conseil nous semble être une résultante de la maîtrise des compétences techniques, relationnelles et organisationnelles. L'appréciation de cette

compétence ne peut se situer que dans un niveau C ou D.

Dimension organisationnelle			
• Sait tenir compte des remarques faites par son environnement professionnel lors de contrôles	D	D	
• Est capable d'assurer la planification de son travail dans le cadre du travail de l'équipe.		D C	D
• Sait utiliser seul des tableaux de bord			
• Sait concevoir et utiliser des tableaux de bord personnels			
			D
• Est capable de transmettre le savoir-faire de son métier à un assistant comptable			
Dimension Relationnelle et Commerciale		D	
• Sait se présenter au client de manière à valoriser l'image de l'entreprise		C C	D D
• Connait les services de l'entreprise		D	
• Sait décrire au client les services de l'entreprise		D D	
• Sait écouter le client			
• Manifeste une curiosité professionnelle			C
• S'exprime clairement lors d'explications données à un adhérent		D D	
• Assure de façon appropriée le recouvrement lors de ses contacts clientèle			
• Sait orienter vers les services du Centre de gestion.			

• Sait se réassurer			
Dimension organisationnelle			
• Sait tenir compte des remarques faites par son environnement professionnel lors de contrôles	D		
• Est capable d'assurer le suivi de son portefeuille pour les besoins internes de l'entreprise	C	D	
• Sait utiliser seul des tableaux de bord			
• Sait concevoir et utiliser des tableaux de bord personnels	D		
• Connaît et sait utiliser l'organisation de l'entreprise	D		
• Sait respecter les délais			
• Est capable de transmettre le savoir-faire de son métier à un assistant comptable		C	D
• à un comptable	C	D	D
• Est force de proposition en matière d'organisation du travail			
Dimension Relationnelle et Commerciale			
• Sait se présenter au client de manière à valoriser l'image de l'entreprise	D		
• Connaît les services de l'entreprise	D		
• Sait décrire au client les services de l'entreprise	D		
• Sait écouter le client	D		
• Manifeste une curiosité professionnelle	D		
• S'exprime clairement lors d'explications données à un adhérent	D		
• Assure de façon appropriée le recouvrement lors de ses contacts clientèle	D		
• Sait prescrire les services du Centre de gestion.	D		
• Sait analyser son portefeuille en équipe	D		
• Sait se réassurer		C	D
• Sait intervenir en équipe chez un adhérent, en tenant toute sa place	D D		
• A : je ne sais pas faire. • B : j'ai quelques bases, j'hésite (j'ai besoin de consolider mes connaissances théoriques). • C : j'ai les bases, mais j'ai besoin de consolider (par une pratique) • D : je maîtrise dans des situations nombreuses et variées.			

## Annexe 4 : Grille des salaires rémunération minimale mensuelle brute garantie

Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu,  
applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

CFTC AGRI ;

FAA CFE CGC.

1 <sup>er</sup> janvier 2009	Salaire mini mensuel brut par degré de maîtrise		
Emploi ou Niveau repère	Débutant	Professionnel	Réfèrent
Assistant Comptable	1 358	1 391	1 564
Comptable	1 406	1 539	1 769
Comptable Conseil	1 814	1 996	2 294
Conseiller Généraliste	1 814	1 996	2 294
Conseiller Spécialisé	1 814	1 996	2 294

1 <sup>er</sup> janvier 2009	Salaire mini mensuel brut par degré de maîtrise		
Emploi ou Niveau repère	Débutant	Professionnel	Réfèrent
Technicien Maintenance	1 477	1 627	1 870
Technicien Vente	1 406	1 539	1 769
Personnel d'Exécution	1 358	1 391	1 564
Personnel Technique	1 406	1 539	1 769
Personnel de Conception	1 814	1 996	2 294
Responsable d'Équipe	2 082	2 291	2 632
Responsable de Service	2 349	2 585	2 971
Responsable de Secteur	2 349	2 585	2 971
Responsable de Direction	2 619	2 879	3 314

## **Annexe 5 : Montant des indemnités de licenciement (en mois de salaire de référence)**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*FNAF CGT ;*

*CFTC AGRI ;*

*FAA CFE CGC.*

Conformément à l'article 8-2-3 de la CCN :

- à partir d'une année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise, un cinquième de mois.
- à partir de deux années d'ancienneté révolues, trois dixièmes de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- Au-delà de dix ans d'ancienneté révolue, il sera ajouté au chiffre précédent un cinquième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le montant de l'indemnité conventionnelle est plafonnée à six mois jusqu'à 19 ans d'ancienneté révolus, à 7 mois après 20 ans d'ancienneté révolus et jusqu'à 25 ans d'ancienneté révolus. Au-delà, il est fait application des modalités de calcul de l'indemnité légale.

En cas de licenciement pour inaptitude, les montants ci-dessus sont majorés de 50 %.

Ancienneté	Indemnité conventionnelle (article 8-2-3)	Indemnité légale	Montant de l'indemnité à retenir
- 1 an	0.00	0.00	0.00
1 an	0.20	0.20	0.20
2 ans	0.60	0.40	0.60
3 ans	0.90	0.60	0.90
4 ans	1.20	0.80	1.20
5 ans	1.50	1.00	1.50
6 ans	1.80	1.20	1.80
7 ans	2.10	1.40	2.10
8 ans	2.40	1.60	2.40
9 ans	2.70	1.80	2.70
10 ans	3.00	2.00	3.00
11 ans	3.50	2.33	3.50
12 ans	4.00	2.67	4.00
13 ans	4.50	3.00	4.50

Ancienneté	Indemnité conventionnelle (article 8-2-3)	Indemnité légale	Montant de l'indemnité à retenir
14 ans	5.00	3.33	5.00
15 ans	5.50	3.67	5.50
16 ans	6.00	4.00	6.00
17 ans	6.00	4.33	6.00
18 ans	6.00	4.67	6.00
19 ans	6.00	5.00	6.00
20 ans	7.00	5.33	7.00
21 ans	7.00	5.67	7.00
22 ans	7.00	6.00	7.00
23 ans	7.00	6.33	7.00
24 ans	7.00	6.67	7.00
25 ans	7.00	7.00	7.00
26 ans	7.00	7.33	7.33
27 ans	7.00	7.67	7.67
28 ans	7.00	8.00	8.00
29 ans	7.00	8.33	8.33
30 ans	7.00	8.67	8.67
31 ans	7.00	9.00	9.00
32 ans	7.00	9.33	9.33
33 ans	7.00	9.67	9.67
34 ans	7.00	10.00	10.00
35 ans	7.00	10.33	10.33
36 ans	7.00	10.67	10.67
37 ans	7.00	11.00	11.00
38 ans	7.00	11.33	11.33
39 ans	7.00	11.67	11.67
40 ans	7.00	12.00	12.00
41 ans	7.00	12.33	12.33
42 ans	7.00	12.67	12.67

## Annexe 6 : Exemple de calcul en cas de travail à temps complet et temps partiel

Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>

(1) Signataires :  
Organisation(s) patronale(s) :  
Réseau CERFRANCE.  
Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT;

FGTA FO ;  
FNAF CGT ;  
CFTC AGRI ;  
FAA CFE CGC.

Conformément à l'article 8-2-4 de la CCN :

Lorsque le salarié a été employé à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement du salarié est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.»

— Exemple 1 : un salarié qui compte 5 années d'ancienneté, 2 à temps complet, 3 à temps partiel, à 80 % :

Salaire mensuel brut équivalent temps plein : 3000 € bruts soit un salaire à 80 % de 2400 € bruts.

Compte tenu que celui-ci a travaillé à temps complet et temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

Pour les 2 années à temps plein :  $3000 \times 3/10^e \times 2$  soit 1800 €

Pour les 3 années à temps partiel :  $2400 \times 3/10^e \times 3$  soit 2160 €

Soit une indemnité de licenciement totale de 3960 €.

— Exemple 2 : un salarié qui compte 12 années d'ancienneté, 2 à temps partiel, à mi-temps, 10 à temps complet, les 10 dernières :

Salaire mensuel brut équivalent temps plein : 3000 € bruts soit un salaire à mi-temps de 1500 € bruts.

Compte tenu que celui-ci a travaillé à temps complet et temps partiel, l'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

Pour les 2 années à temps partiel :  $1500 \times 3/10^e \times 2$  soit 900 €

Pour les 10 années à temps plein :  $3000 \times 3/10^e \times 8 + 3000 \times (3/10^e + 1/5^e) \times 2$  soit 10200 €

Soit une indemnité de licenciement totale de 11100 €.

## **Annexe 7 : Exemples de calcul d'indemnités de départ à la retraite (article 11-1-1)**

*Mod. par Avenant n° 19, 3 juill. 2012, non étendu, applicable à compter de sa signature<sup>(1)</sup>*

### *(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT;*

*FGTA FO;*

*FNAF CGT;*

*CFTC AGRI;*

*FAA CFE CGC.*

Conformément à l'article 11-1-1 :

«Le montant de l'indemnité de départ en retraite est fixé au minimum comme suit :

5 ans d'ancienneté révolus : 0,5 mois de salaire

10 ans d'ancienneté révolus : 1 mois de salaire

15 ans d'ancienneté révolus : 2 mois de salaire

20 ans d'ancienneté révolus : 3 mois de salaire

25 ans d'ancienneté révolus : 4 mois de salaire

30 ans et plus d'ancienneté révolus : 5 mois de salaire

L'ancienneté s'apprécie comme la période d'activité professionnelle ininterrompue dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente CCN (y compris notamment le congé parental, le congé individuel de

formation et le congé sans solde pour l'exercice d'une fonction syndicale tel que prévu à l'article 2-4).

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, l'indemnité est versée au salarié sur justificatif de la liquidation de sa retraite.

Le salaire à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération mensuelle brute la plus élevée perçue au cours des trois derniers mois de travail. Dans ce cas, toutes primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel ne seront prises en compte qu'au prorata temporis.

En cas de variation du temps de travail effectif du salarié au cours de sa carrière, il est calculé un temps de travail moyen effectif pour toute la période et il est retenu pour le calcul de l'indemnité un salaire en équivalent temps plein. L'indemnité qui en résulte ne pourra être inférieure au montant de celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre de sa période d'activité à temps plein.»

Exemple 1 : un salarié qui compte 24 années d'ancienneté, 20 à temps complet, 4 à temps partiel à mi-temps :

Salaire mensuel brut équivalent temps plein : 3000 € bruts.

Ce salarié a droit à une indemnité de départ à la retraite de 3 mois de salaire (tranche : 20 années révolues d'ancienneté).

Compte tenu que celui-ci a travaillé à temps complet et temps partiel, il convient de déterminer un temps moyen de travail effectif, déterminé comme suit :

$(20 \times 1 + 4 \times 0.5) / 24$  soit 0.92

Soit une indemnité brute de :  $8280 \text{ €} (3 \times 3000 \times 0.92)$ .

Mais compte tenu que l'indemnité qui en résulte ne peut être inférieure au montant de celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de sa période d'activité à temps plein, soit 9000 ( $3 \times 3000$  compte tenu que le salarié a exercé 20 ans à temps complet), l'indemnité brute à laquelle le salarié a droit est de 9000 €.

Exemple 2 : un salarié qui compte 40 années d'ancienneté, 30 ans à temps complet et 10 à temps partiel, à 60 % :

Soit une indemnité brute de 5 mois de salaire (tranche : 30 années et plus révolues d'ancienneté). Compte tenu que celui-ci a travaillé à temps complet et temps partiel, il convient de déterminer un temps moyen de travail effectif, déterminé comme suit :

Temps moyen effectif  $= (30 \times 1 + 10 \times 0.6) / 40 = 0.9$

Soit une indemnité (brute)  $= 5 \times 3000 \times 0.9 = 13500 \text{ €}$

Mais compte tenu que l'indemnité qui en résulte ne peut être inférieure au montant de celle à laquelle le

salarié aurait pu prétendre au titre de sa période d'activité à temps plein, soit 15000 ( $5 \times 3000$  compte tenu que le salarié a exercé 30 ans à temps complet), l'indemnité à laquelle le salarié a droit est de 15000 €.

Exemple 3 : un salarié qui compte 30 ans d'ancienneté, 10 à temps complet et 20 à temps partiel, à 50 % :

Soit une indemnité de 5 mois de salaire (tranche : 30 années et plus révolues d'ancienneté).

Compte tenu que celui-ci a travaillé à temps complet et temps partiel, il convient de déterminer un temps moyen de travail effectif, déterminé comme suit :

Temps moyen effectif  $= (10 \times 1 + 20 \times 0.5) / 30 = 0.67$

Soit une indemnité (brute)  $= 5 \times 3000 \times 0.67 = 10050$  €

Mais il convient de comparer le montant de l'indemnité ainsi obtenu avec le montant de celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de sa période d'activité à temps plein, soit 3000 ( $1 \times 3000$  compte tenu que le salarié a exercé 10 ans à temps complet soit sur la tranche de 10 ans révolus ouvrant droit à une indemnité de 1 mois de salaire), l'indemnité à laquelle le salarié a droit est de 10050 €.

## **Annexe 8 : Garanties décès : détail des options (article 11-2-4)**

(abrogée par l'accord du 6 novembre 2012)

## **Annexe 9 : Garanties frais de santé : détail des prestations (article 11-9-2)**

(abrogée par l'accord du 6 novembre 2012)

## **Annexe 10 : Cotisations frais de santé (article 11-9-5)**

(abrogée par l'accord du 6 novembre 2012)

## **Prévoyance et Frais de santé**

### **Accord du 6 novembre 2012**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2013]  
(Annulé et remplacé par Avenant n° 4 du 22 novembre 2019)

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National du Réseau CERFRANCE.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Agroalimentaire de l'Encadrement CFE CGC ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2014, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014<sup>(1)</sup>

#### **(I) Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National du Réseau CERFRANCE.

##### Syndicat(s) de salariés :

Fédération Agroalimentaire de l'Encadrement CFE CGC ;

FNAF CGT ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI.

Mod. par Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

#### **(I) Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National du Réseau CERFRANCE.

##### Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Mod. par Avenant n° 3, 14 nov. 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>

#### **(I) Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Conseil National du Réseau CERFRANCE.

##### Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord annule et remplace l'accord du 19 décembre 2001 ainsi que l'ensemble de ses avenants postérieurs.

Il abroge également les dispositions des articles 11-2 à 11-2-10-5 de la Convention collective du réseau CERFRANCE du 16 janvier 2003 ainsi que l'ensemble des avenants postérieurs correspondant à ces articles et les annexes 8, 9 et 10.

## **Titre 1 Dispositions communes**

### **Article 1 Objet**

Il est institué au profit des salariés du réseau CERFRANCE un régime collectif et obligatoire de prévoyance et frais de santé qui assure le versement des prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ;
- une pension complémentaire en cas d'incapacité permanente de travail ;
- un capital décès auquel peut s'ajouter une rente éducation ou une rente de conjoint suivant l'option retenue ;
- une indemnité frais d'obsèques ;
- des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie et de la maternité.

Les modalités pratiques concernant les garanties prévoyance et frais de santé seront détaillées dans la notice d'information remise à chaque salarié par son employeur.

## **Article 2 Champ d'application**

Toutes les entreprises relevant du réseau CERFRANCE, qu'elles soient situées en France métropolitaine ou dans les DROM sont tenues d'appliquer les dispositions du présent accord.

## **Article 3 Gestion du régime**

### **3-1**

#### **Désignation de l'organisme assureur**

Afin de permettre la mutualisation des garanties, il a été décidé de procéder à la désignation d'organismes assureurs conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale.

— Ainsi, pour assurer et gérer les garanties de prévoyance, les signataires du présent accord ont choisi de désigner CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance, 21 rue de la bienfaisance, 75008 Paris, régie par les dispositions du Code de la sécurité sociale.

— Pour assurer et gérer la garantie frais de santé, les signataires du présent accord ont choisi de désigner en coassurance CCPMA Prévoyance, institution de prévoyance, 21 rue de la bienfaisance, 75008 Paris, régie par les dispositions du Code de la sécurité sociale et CCMO Mutuelle, mutuelle soumise au Livre II du Code de la mutualité (n° 780508073), dont le siège social est 6 avenue du Beauvaisis, PAE du Haut Ville - BP 50993 - 60014 Beauvais Cedex.

CCPMA Prévoyance est l'apériteur et gère ainsi l'ensemble des relations avec les entreprises.

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont donc tenues de rejoindre ces organismes assureurs.

### **3-2 Commission paritaire de suivi**

La commission paritaire de suivi, regroupant les représentants des employeurs et des salariés, est créée pour veiller à la bonne mise en place et à l'évolution du régime.

La commission paritaire de suivi examine chaque année le rapport établi par l'organisme assureur. Elle peut formuler des avis et propositions.

### **3-3**

#### **Convention d'assurance et de gestion**

Les modalités de mise en œuvre du présent accord font l'objet d'une convention d'assurance et de gestion signée entre les organismes assureurs désignés et les partenaires sociaux.

## **3-4**

### **Réexamen du régime et du choix des organismes assureurs**

Les conditions et les modalités de la mutualisation des risques ainsi que le choix des organismes assureurs sont réexamens par les signataires du présent accord, selon une périodicité qui ne peut excéder cinq ans, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale.

Le réexamen a lieu au moins six mois avant l'expiration de chaque période quinquennale.

À cet effet, la commission paritaire de suivi prépare un rapport sur le fonctionnement du régime.

En cas de non reconduction de la désignation de l'un ou l'autre des organismes assureurs ou en cas de dénonciation du régime, les prestations en cours de service à la date de résiliation continueront à être servies au niveau atteint à cette date.

De plus, conformément à l'article L 912-3 du Code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur la poursuite des revalorisations des rentes en cours de service.

## **Article 4 Étendue des garanties**

### **4-1**

#### **Prise d'effet des garanties**

Les garanties de prévoyance et frais de santé prennent effet immédiatement, sans délai de carence.

### **4-2**

#### **Suspension de contrat de travail**

##### **Suspension du contrat de travail pour cause de maladie, maternité, accident**

Lorsque le salarié est indemnisé par le régime de base de sécurité sociale au titre de l'incapacité temporaire ou permanente de travail, il continue à bénéficier des garanties dans les mêmes conditions, en exonération de cotisations pour les garanties de prévoyance et moyennant paiement de la cotisation frais de santé.

##### **Suspension du contrat pour une autre cause**

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée par le régime de base de sécurité sociale, le salarié peut demander le maintien des garanties décès et/ou frais de santé moyennant le versement complet de la cotisation correspondante (parts patronale et salariale) calculée, pour le décès, sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 derniers trimestres civils précédant la suspension du contrat de travail.

Le paiement de la cotisation à l'organisme assureur s'effectue via l'entreprise.

### **4-3 Cessation des garanties**

Les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail, à l'exception :

- du maintien des prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente en cours de service ;
- du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations incapacité temporaire ou incapacité permanente durant toute la période de versement de celles-ci.

Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail, intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les prestations en cours de service continuent à être versées au niveau atteint au jour de la rupture jusqu'à la date limite d'indemnisation par le régime de base de sécurité sociale.

En tout état de cause, elles cessent, excepté pour les salariés bénéficiant des dispositions légales applicables en matière de cumul emploi-retraite, à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base de sécurité sociale, y compris pour inaptitude au travail.

### **4-4 Exclusions**

#### **4-4-1**

##### **Exclusions liées aux garanties décès, exceptée la garantie frais d'obsèques**

La garantie décès n'est pas accordée dans les cas suivants :

- guerre ;
- maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- fait du salarié, s'il est intentionnel ou frauduleux - étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont pris en charge.

De plus, pour le doublement du capital pour décès par accident sont exclus les décès résultant :

- du suicide ou d'une tentative de suicide ;
- de l'explosion ou de la fission du noyau d'un atome ou des radiations ionisantes ;
- de la participation à une rixe (sauf cas de légitime défense, d'assistance à personne en danger et d'accomplissement du devoir professionnel), à un acte de terrorisme, à un délit intentionnel ou à un crime ;
- de la manipulation d'un engin de guerre dont la détention est illégale ;
- de la pratique de tout sport à titre professionnel, d'un sport aérien (voltige, parachutisme, parapente, vol à voile, ailes volantes, Ultra Légers Motorisés), de la spéléologie, de l'alpinisme (escalade en artificiel et grande course), du saut à l'élastique, des sports de combat ;
- de la participation à des compétitions et à leurs essais nécessitant l'utilisation d'un véhicule à moteur ;
- de paris, de défis, de tentatives de records ;

- de l'ivresse du salarié (alcoolémie de taux supérieur ou égal au taux légal en vigueur) ;
- de l'usage de stupéfiants ou de tranquillisants en quantité non prescrite médicalement ;
- de traitements ou interventions chirurgicales exécutés dans un but de rajeunissement, ou esthétique qui ne seraient pas la conséquence d'un accident garanti par le présent accord.

#### **4-4-2 Exclusions liées à la garantie frais d'obsèques**

La garantie frais d'obsèques n'est pas accordée dans les cas suivants :

- guerre ;
- maladies ou accidents qui sont le fait volontaire du bénéficiaire ;
- fait de la personne décédée, s'il est intentionnel ou frauduleux - étant précisé que le suicide ou la tentative de suicide sont pris en charge.

#### **4-4-3 Exclusions liées à la garantie frais de santé**

De manière générale, ne sont pas pris en charge :

- les frais engagés au titre d'actes exécutés avant la prise d'effet ou après la cessation des garanties ;
- les frais de santé résultant d'actes qui, bien qu'inscrits à la nomenclature des actes professionnels, ne sont pas pris en charge par le régime de base, sauf exceptions prévues aux tableaux des remboursements ci-après.

## **Article 5 Définition des ayants droits**

*Mod. par Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

#### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT.*

Le conjoint s'entend de la personne mariée avec le salarié et non séparée de corps.

Sont assimilés au conjoint :

- le contractant d'un PACS ;
- le concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié (cette condition n'est plus requise lorsqu'au moins un enfant est né de leur union).

Par enfants à charge, il faut entendre :

- les enfants du salarié dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants qu'il a recueillis et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue ;
- les enfants du conjoint, du contractant d'un PACS ou d'un concubin, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du salarié, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation.

Dès lors que ces enfants remplissent l'une des conditions suivantes :

- être âgés de moins de 18 ans ;
- être âgés de moins de 26 ans, s'ils sont étudiants, effectuent une formation en alternance, sont demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés ou assurent une mission de service civique ;
- quel que soit leur âge, lorsqu'ils sont invalides au sens de la législation sociale, si l'état d'invalidité a été constaté avant leur 21<sup>ème</sup> anniversaire.

## Article 6

### Salaire de référence pour les garanties prévoyance

Le salaire de référence retenu pour le calcul des prestations prévoyance correspond à la rémunération brute des quatre derniers trimestres civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.

Il est calculé en tenant compte de tous les éléments du salaire soumis à cotisations sociales.

Dans le cas où le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans le réseau visé par la Convention collective du réseau CERFRANCE, le salaire de référence est reconstitué proportionnellement à son temps de présence dans le réseau.

Dans le cas où le salarié ne justifie pas de quatre trimestres civils entiers d'activité avant son arrêt de travail ou son décès, en raison d'une suspension du contrat de travail non indemnisée, le salaire est reconstitué de la manière suivante :

- lorsque sur les quatre trimestres, un est entier, le salaire de référence est reconstitué sur la base de ce dernier ;
- dans le cas contraire, un salaire théorique sera demandé à l'employeur.

## Article 7

### Revalorisations des prestations prévoyance

À la fin de chaque exercice civil, le Conseil d'administration de CCPMA Prévoyance fixe, pour l'exercice civil suivant la valeur du point servant à la revalorisation des prestations servies par CCPMA Prévoyance ainsi que sa date d'effet.

## Article 8

### Prise en compte du recul de l'âge de départ à la retraite

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit des dispositions visant à relever, de manière progressive, l'âge de départ à la retraite.

Afin de prendre en compte les impacts de cette mesure sur le régime de prévoyance, il est instauré une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,12 % de la rémunération soumise à cotisations qui s'ajoute au taux de cotisation du régime.

Cette cotisation exceptionnelle et temporaire sera répartie entre l'employeur et le salarié dans les mêmes conditions que celles prévues pour le financement des garanties prévoyance.

Cette cotisation sera prélevée pendant une durée de 36 mois.

À l'issue de cette période, la cotisation exceptionnelle et temporaire cessera d'être appelée.

Les entreprises rejoignant CCPMA Prévoyance après la date d'entrée en vigueur du présent accord, et pour lesquelles CCPMA Prévoyance reprend l'indemnisation des arrêts de travail en cours avant la promulgation de la loi précitée moyennant le transfert des provisions correspondantes, sont tenues de verser la contribution exceptionnelle et temporaire.

## Titre 2

### Régime de prévoyance des salariés non cadres ne relevant pas de l'Agirc

## Article 9

### Salariés bénéficiaires

Bénéficiant des dispositions de ce titre 2, les salariés non cadres ne relevant pas de l'Agirc, employés au sein d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord.

## Article 10

### Garantie incapacité temporaire de travail

*Mod. par Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT.*

## 10-1

### Objet

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail qui assure le versement d'indemnités journalières en complément de celles versées par le régime de base de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle, accident de la vie privée, de trajet ou de travail.

## 10-2

### Prestations

#### 10-2-1

##### **(Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu) - Montant**

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui leur sont versées par le régime de base de sécurité sociale à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail (continu ou non).

Le montant de l'indemnisation est égal à 1/365<sup>ème</sup> de 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 6, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les prestations versées au titre du présent accord ajoutées à celles du régime de base de sécurité sociale et celles de toute autre provenance (fraction de salaire, régime de prévoyance...) ne doivent pas conduire à ce

que le salarié perçoive une rémunération supérieure au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Le salaire net s'entend du salaire brut déduction faite des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles.

La revalorisation de ces prestations est effectuée dans les conditions fixées à l'article 7.

### **10-2-2 Durée de versement**

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que dure le versement des indemnités journalières de base ; leur montant est réduit dans les mêmes proportions.

Le droit à l'indemnité journalière complémentaire cesse :

- à la date de cessation du versement des indemnités journalières par le régime de base de sécurité sociale ;
- à la date de reconnaissance par ledit régime d'un état d'incapacité permanente ;
- en tout état de cause, à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base,
- pour les salariés bénéficiaires du cumul emploi-retraite, le service des indemnités journalières attribuées au titre de leur reprise d'activité, cesse à la rupture du contrat de travail.

## **Article 11 Garantie incapacité permanente de travail**

### **11-1 Objet**

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité versée au titre du régime de base de sécurité sociale pour les catégories 1,2 ou 3 ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 33 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle bénéficie d'une pension complémentaire versée au titre du présent régime.

### **11-2 Prestations**

#### **11-2-1 Montant**

La pension complémentaire, servie mensuellement, est égale à 1/12<sup>ème</sup> de 85 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 6, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale, hors majoration pour tierce personne.

Dans le cas où le salarié perçoit une pension d'invalidité catégorie 1 ou a un taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %, la pension complémentaire mentionnée à l'alinéa précédent est réduite de moitié.

Les prestations versées au titre du présent accord ajoutées à celles du régime de base de sécurité sociale, hors majoration pour tierce personne, et celles de toute

autre provenance (fraction de salaire, régime de prévoyance...), ne doivent pas conduire à ce que le salarié perçoive une rémunération supérieure au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Le salaire net s'entend du salaire brut déduction faite des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles.

Les revalorisations des prestations incapacité permanente sont effectuées dans les conditions fixées à l'article 7.

### **11-2-2 Durée de versement**

Le paiement de la pension complémentaire cesse définitivement au décès du salarié s'il intervient avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base, ou à la date de cette liquidation et, au plus tard, à la date où le salarié ouvre droit à une pension de vieillesse à taux plein.

## **Article 12 Garanties décès**

### **12-1 Objet**

Il est prévu, en cas de décès du salarié, une garantie décès articulée sur la base de trois options :

— **Option 1** : versement d'un capital décès unique (capital de base et majorations familiales) ;  
ou

— **Option 2** : versement d'un capital décès minoré (capital de base et majorations familiales) auquel s'ajoute une rente éducation ;  
ou

— **Option 3** : versement d'un capital décès minoré (capital de base et majorations familiales) auquel s'ajoute une rente de conjoint.

Le choix de l'option revient au salarié ou, si ce dernier le souhaite, au(x) bénéficiaire(s) au moment du décès.

Faute d'accord exprès signifié par le(s) bénéficiaire(s) dans le délai de 6 mois suivant le décès, l'option 1 sera retenue.

### **12-2 Montant**

Le capital décès cité dans chacune des trois options est composé d'un capital de base et de majorations familiales, exprimés en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 6.

Le salarié désigne le ou les bénéficiaires (personnes physiques) du capital décès de base.

À défaut, le capital de base est versé dans les conditions suivantes :

- en l'absence d'enfants à charge : 100 % au conjoint ou assimilé ;
- en présence d'enfants à charge :
  - 50 % au conjoint ou assimilé ;

- 50 % aux enfants à charge, réparti par parts égales entre eux ;
- en l'absence de conjoint ou assimilé : 100 % aux enfants à charge, réparti par parts égales entre eux ;
- en l'absence de conjoint ou assimilé et d'enfants à charge : 100 % aux héritiers du salarié.

Les majorations familiales visées au paragraphe précédent, sont versées dans tous les cas aux seules personnes qui les ont générées. Elles sont réparties par parts égales entre elles.

Le montant du capital de base, hors majorations, est doublé si le décès survient à la suite d'un accident, et ce quelque soit l'option retenue.

### **12-3**

#### **Capital décès unique (Option 1)**

En cas de décès du salarié, l'option 1 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 260 % du salaire de référence défini à l'article 6.

Ce capital est majoré de 50 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié au jour de son décès.

### **12-4**

#### **Capital décès et rente éducation (Option 2)**

En cas de décès du salarié, l'option 2 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 200 % du salaire de référence défini à l'article 6.

Ce capital est majoré de 30 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié au jour de son décès.

Le capital décès est complété par une rente éducation (exprimée en % du plafond mensuel de la sécurité sociale [PMSS]) dont le montant annuel, au jour du décès du salarié, s'élève, par enfant à charge, à :

- 60 % du PMSS s'il a moins de 11 ans ;
- 110 % du PMSS s'il a au moins 11 ans et moins de 16 ans ;
- 170 % du PMSS s'il a au moins 16 ans et moins de 18 ans ;
- 240 % du PMSS s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans et qu'il est étudiant, en formation en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi et non indemnisé, ou assure une mission de service civique ;
- 240 % du PMSS, s'il a au moins 26 ans et est invalide, à condition que son état d'invalidité ait été reconnu avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

### **12-5**

#### **Capital décès et rente de conjoint (Option 3)**

En cas de décès du salarié, l'option 3 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 165 % de son salaire de référence défini à l'article 6.

Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié au jour de son décès.

Le capital décès est complété :

- par une rente de conjoint viagère versée au conjoint ou assimilé tel que définis à l'article 5.

Annuellement, elle est égale à 0,50 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années restant à courir entre l'âge du salarié au jour de son décès et l'âge auquel il aurait pu prétendre à une pension de vieillesse à taux plein ;

— et, le cas échéant, par une rente de conjoint temporaire dans le cas où le conjoint ou assimilé ne peut bénéficier de la pension de réversion des régimes de retraite Arrco.

Annuellement, elle est égale à 0,25 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années écoulées entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et son âge au jour du décès, ce différentiel ne pouvant être inférieur à 5.

La rente de conjoint temporaire cesse en tout état de cause dès lors que le bénéficiaire se remarie, décède ou atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion à taux plein du régime Arrco.

### **12-6**

#### **Invalidité Absolue et Définitive (IAD)**

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de sécurité sociale, lui interdisant toute activité rémunérée et lui permettant de bénéficier de l'assistance tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès prévu par l'option 1, 2 ou 3 lui est, sur sa demande, versé de façon anticipée.

La demande est formulée par le salarié reconnu en IAD ou par son représentant légal.

Le salarié perçoit alors uniquement le capital de base, éventuellement doublé en cas d'IAD accidentelle mais hors majorations familiales, rente de conjoint ou rente éducation qui seront, le cas échéant, attribuées au moment du décès, aux bénéficiaires prévus aux articles précédents.

### **12-7**

#### **Garantie double effet**

En cas de décès du conjoint ou assimilé avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base ou au plus tard à la date à laquelle il aurait pu prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, simultanément ou postérieurement à celui du salarié, il est versé, par parts égales aux enfants à charge du salarié avant son décès et encore à charge du dernier décédé, un capital correspondant à l'option retenue (capital de base et majorations familiales mais hors majorations pour décès accidentel).

### **Article 13**

#### **Garantie frais d'obsèques**

##### **13-1**

###### **Objet**

En cas de décès de son conjoint ou assimilé ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 5, il est versé une indemnité au salarié ou à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.

## **13-2 Prestations**

L'indemnité s'élève à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès, limitée au montant des frais réellement engagés.

### **Article 14 Cotisations**

Les garanties prévoyance sont financées par les cotisations suivantes :

— la garantie incapacité temporaire de travail est financée par une cotisation dont le montant est égal à 0,18 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA) et 0,40 % de la rémunération brute supérieure à ce plafond (TB et TC) ;

— la garantie incapacité permanente de travail est financée par une cotisation dont le montant est égal à 0,35 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA) et 0,62 % de la rémunération brute supérieure à ce plafond (TB et TC) ;

— les garanties décès sont financées par une cotisation dont le montant est égal à 0,49 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA) et 0,49 % de la rémunération brute supérieure à ce plafond (TB et TC) ;

— la garantie frais d'obsèques est financée par une cotisation dont le montant est égal à 0,01 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA).

	TA	TB/TC
Incapacité temporaire	0.18 %	0.40 %
Incapacité permanente	0.35 %	0.62 %
Décès	0.49 %	0.49 %
Frais d'obsèques	0.01 %	

Le financement des garanties prévoyance fait l'objet d'un co-financement entre l'employeur et le salarié. Sa répartition entre l'employeur et le salarié est fixée de la manière suivante :

- 62,5 % de la cotisation est prise en charge par l'employeur ;
- 37,5 % de la cotisation est prise en charge par le salarié.

## **16-1 Objet**

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail qui assure le versement d'indemnités journalières en complément de celles versées par le régime de base de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle, accident de la vie privée, de trajet ou de travail.

### **16-2 Prestations**

#### **16-2-1 (Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu) - Montant**

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui leur sont versées par le régime de base de sécurité sociale à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail (continu ou non).

Le montant de l'indemnisation est égal à 1/365<sup>ème</sup> de 85 % du salaire de référence tel que défini à l'article 6, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les prestations versées au titre du présent accord ajoutées à celles du régime de base de sécurité sociale et celles de toute autre provenance (fraction de salaire, régime de prévoyance...) ne doivent pas conduire à ce que le salarié perçoive une rémunération supérieure au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler. Le salaire net s'entend du salaire brut déduction faite des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles.

La revalorisation de ces prestations est effectuée dans les conditions fixées à l'article 7.

## **Titre 3**

### **Régime de prévoyance des salariés cadres relevant de l'Agirc**

#### **Article 15 Salariés bénéficiaires**

Bénéficiant des dispositions de ce titre 3, les salariés cadres relevant des articles 4 et 4 bis de la CCN Agirc du 14 mars 1947 ainsi que de l'article 36 de son annexe 1, employés au sein d'une entreprise relevant du présent accord.

#### **Article 16**

##### **Garantie incapacité temporaire de travail**

*Mod. par Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

###### **(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FNEP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT.*

### **16-2-2 Durée de versement**

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que dure le versement des indemnités journalières de base ; leur montant est réduit dans les mêmes proportions.

Le droit à l'indemnité journalière complémentaire cesse :

- à la date de cessation du versement des indemnités journalières par le régime de base de sécurité sociale ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ;
- en tout état de cause, à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime de base,
- pour les salariés bénéficiaires du cumul emploi-retraite, le service des indemnités journalières attribuées au titre de leur reprise d'activité, cesse à la rupture du contrat de travail.

### **Article 17 Garantie incapacité permanente de travail**

#### **17-1 Objet**

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité versée au titre du régime de base de sécurité sociale pour les catégories 1,2 ou 3 ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 33 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle bénéficie d'une pension complémentaire versée au titre du présent régime.

#### **17-2 Prestations**

##### **17-2-1 Montant**

La pension complémentaire, servie mensuellement, est égale à 1/12<sup>ème</sup> de 85 % du salaire annuel de référence tel que défini à l'article 6, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale, hors majoration pour tierce personne.

Dans le cas où le salarié perçoit une pension d'invalidité catégorie 1 ou a un taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 56 %, la pension complémentaire mentionnée à l'alinéa précédent est réduite de moitié.

Les prestations versées au titre du présent accord ajoutées à celles du régime de base de sécurité sociale, hors majoration pour tierce personne, et celles de toute autre provenance (fraction de salaire, régime de prévoyance...), ne doivent pas conduire à ce que le salarié perçoive une rémunération supérieure au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Le salaire net s'entend du salaire brut déduction faite des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles.

Les revalorisations des prestations incapacité permanente sont effectuées dans les conditions fixées à l'article 7.

### **17-2-2 Durée de versement**

Le paiement de la pension complémentaire cesse définitivement au décès du salarié s'il intervient avant sa liquidation de la pension de vieillesse du régime de base, ou à la date de cette liquidation et, au plus tard, à la date où le salarié ouvre droit à une pension de vieillesse à taux plein.

### **Article 18 Garanties décès**

#### **18-1 Objet**

Il est prévu, en cas de décès du salarié, une garantie décès articulée sur la base de trois options :

— **Option 1** : versement d'un capital décès unique (capital de base et majorations familiales) ;

ou

— **Option 2** : versement d'un capital décès minoré (capital de base et majorations familiales) auquel s'ajoute une rente éducation ;

ou

— **Option 3** : versement d'un capital décès minoré (capital de base et majorations familiales) auquel s'ajoute une rente de conjoint.

Le choix de l'option revient au salarié ou, si ce dernier le souhaite, au(x) bénéficiaire(s) au moment du décès.

Faute d'accord exprès signifié par le(s) bénéficiaire(s) dans le délai de 6 mois suivant le décès, l'option 1 sera retenue.

#### **18-2 Montant**

Le capital décès cité dans chacune des trois options est composé d'un capital de base et de majorations familiales, exprimés en pourcentage du salaire de référence tel que défini à l'article 6.

Le salarié désigne le ou les bénéficiaires (personnes physiques) du capital décès de base.

À défaut, le capital de base est versé dans les conditions suivantes :

— en l'absence d'enfants à charge : 100 % au conjoint ou assimilé ;

— en présence d'enfants à charge :

— 50 % au conjoint ou assimilé ;

— 50 % aux enfants à charge, réparti par parts égales entre eux ;

— en l'absence de conjoint ou assimilé : 100 % aux enfants à charge, réparti par parts égales entre eux ;

— en l'absence de conjoint ou assimilé et d'enfants à charge : 100 % aux héritiers du salarié.

Les majorations familiales visées au paragraphe précédent, sont versées dans tous les cas aux seules personnes qui les ont générées. Elles sont réparties par parts égales entre elles.

Le montant du capital de base, hors majorations, est doublé si le décès survient à la suite d'un accident, et ce quelque soit l'option retenue.

### 18-3

#### Capital décès unique (Option 1)

En cas de décès du salarié, l'option 1 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 335 % du salaire de référence défini à l'article 6.

Ce capital est majoré de 50 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié au jour de son décès.

### 18-4

#### Capital décès et rente éducation (Option 2)

En cas de décès du salarié, l'option 2 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 280 % du salaire de référence défini à l'article 6.

Ce capital est majoré de 30 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié au jour de son décès.

Le capital décès est complété par une rente éducation (exprimée en % du plafond mensuel de la sécurité sociale [PMSS]) dont le montant annuel, au jour du décès du salarié, s'élève, par enfant à charge, à :

- 60 % du PMSS s'il a moins de 11 ans ;
- 110 % du PMSS s'il a au moins 11 ans et moins de 16 ans ;
- 170 % du PMSS s'il a au moins 16 ans et moins de 18 ans ;
- 240 % du PMSS s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans et qu'il est étudiant, en formation en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi et non indemnisé, ou assure une mission de service civique ;
- 240 % du PMSS, s'il a au moins 26 ans et est invalide, à condition que son état d'invalidité ait été reconnu avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

### 18-5

#### Capital décès et rente de conjoint (Option 3)

En cas de décès du salarié, l'option 3 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 235 % de son salaire de référence défini à l'article 6.

Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié au jour de son décès.

Le capital décès est complété :

- par une rente de conjoint viagère versée au conjoint ou assimilé tel que définis au sein de l'article 5.

Annuellement, elle est égale à 0,50 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années restant à courir entre l'âge du salarié au jour de son décès et l'âge auquel il aurait pu prétendre à une pension de vieillesse à taux plein ;

— et, le cas échéant, par une rente de conjoint temporaire dans le cas où le conjoint ou assimilé ne peut bénéficier de la pension de réversion des régimes de retraite Arrco et/ou Agirc.

Annuellement, elle est égale à 0,25 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années éoulées entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et son âge au jour du décès, ce différentiel ne pouvant être inférieur à 5.

La rente de conjoint temporaire cesse en tout état de cause dès lors que le bénéficiaire se remarier, décède ou atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion à taux plein du régime Arrco pour les droits correspondant au salaire limité au plafond de la sécurité sociale et du régime Agirc pour les droits correspondant au salaire excédant ce plafond.

### 18-6

#### Invalidité Absolue et Définitive (IAD)

En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de sécurité sociale, lui interdisant toute activité rémunérée et lui permettant de bénéficier de l'assistance tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès prévu par l'option 1, 2 ou 3 lui est, sur sa demande, versé de façon anticipée.

La demande est formulée par le salarié reconnu en IAD ou par son représentant légal.

Le salarié perçoit alors uniquement le capital de base, éventuellement doublé en cas d'IAD accidentelle mais hors majorations familiales, rente de conjoint ou rente éducation qui seront, le cas échéant, attribuées au moment du décès, aux bénéficiaires prévus aux articles précédent.

### 18-7

#### Garantie double effet

En cas de décès du conjoint ou assimilé avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base ou au plus tard la date à laquelle il aurait pu prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, simultanément ou postérieurement à celui du salarié, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié avant son décès et encore à charge du dernier décédé, un capital égal au capital décès correspondant à l'option retenue (capital de base et majorations familiales mais hors majorations pour décès accidentel).

### Article 19

#### Garantie frais d'obsèques

##### 19-1

###### Objet

En cas de décès de son conjoint ou assimilé ou d'un enfant à charge tels que définis à l'article 5, il est versé une indemnité au salarié ou à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.

## 19-2 Prestations

L'indemnité s'élève à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès, limitée au montant des frais réellement engagés.

### Article 20 Cotisations

Les garanties prévoyance sont financées par les cotisations suivantes :

— la garantie incapacité temporaire de travail est financée par une cotisation dont le montant est égal à 0,19 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA) et 0,21 % de la rémunération brute supérieure à ce plafond (TB et TC) ;

	TA	TB/TC
Incapacité temporaire	0.19 %	0.21 %
Incapacité permanente	0.37 %	0.45 %
Décès	0.93 %	0.48 %
Frais d'obsèques	0.01 %	

Le financement des garanties prévoyance fait l'objet d'un co-financement entre l'employeur et le salarié. Sa répartition entre l'employeur et le salarié est fixée de la manière suivante :

- la cotisation assise sur la tranche A est prise en charge à 100 % par l'employeur ;
- la cotisation assise sur les tranches B et C est prise en charge à 62,5 % par l'employeur et à 37,5 % par le salarié.

## Titre 4 Régime frais de santé de l'ensemble des salariés

Par exception au principe posé par l'article 3-1, les entreprises relevant du réseau CERFRANCE disposant déjà d'un régime frais de santé globalement plus favorable à la date de signature du présent accord pourront conserver leur ancien régime et ne pas rejoindre les organismes assureurs désignés par ledit article.

### Article 21 Objet

Ce régime collectif et obligatoire frais de santé assure des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie et de la maternité.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables» tel que défini par la législation actuellement en vigueur et à venir.

L'entreprise a le choix entre trois structures tarifaires :

- uniforme ;
- isolé/famille ;

— la garantie incapacité permanente de travail est financée par une cotisation dont le montant est égal à 0,37 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA) et 0,45 % de la rémunération brute supérieure à ce plafond (TB et TC) ;

— la garantie décès est financée par une cotisation dont le montant est égal à 0,93 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA) et 0,48 % de la rémunération brute supérieure à ce plafond (TB et TC) ;

— la garantie frais d'obsèques est financée par une cotisation dont le montant est égal à 0,01 % de la rémunération brute inférieure au plafond de la sécurité sociale (TA).

	TA	TB/TC
Incapacité temporaire	0.19 %	0.21 %
Incapacité permanente	0.37 %	0.45 %
Décès	0.93 %	0.48 %
Frais d'obsèques	0.01 %	

— ou adulte/enfant.

Lorsque l'entreprise n'a pas opté pour la structure uniforme, le salarié a la possibilité de couvrir des ayants-droit.

Le salarié a également la possibilité de souscrire une option afin d'améliorer le niveau de sa couverture et celle des autres bénéficiaires du régime frais de santé.

### Article 22 Salariés bénéficiaires

L'ensemble des salariés des entreprises visées par le présent accord bénéficie du régime frais de santé ainsi défini.

### Article 23 Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article précédent prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés, ont la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation les salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

— les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur de cet accord, au jour de l'adhésion de l'entreprise ou de leur embauche si elle est postérieure, de la CMU-Complémentaire (CMU-C) ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS).

Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime ;

— les salariés à employeurs multiples qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;

— les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois qui

ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs ;

— les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée 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 ou apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute ;

— les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire par leur conjoint ;

— les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise. L'un des membres du couple peut alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse formulée par le salarié concerné dans le mois suivant l'adhésion de l'entreprise, suivant son embauche ou encore son changement de situation.

Le salarié devra produire chaque année à l'employeur, les justificatifs permettant de vérifier que les conditions nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer l'employeur. Il doit alors obligatoirement être affilié au présent régime à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant.

## **Article 24 Affiliation des ayants droit**

Selon la structure tarifaire choisie par l'entreprise, peuvent également bénéficier de la garantie frais de santé :

— le conjoint du salarié ou assimilé tels que définis à l'article 5 ;  
— les enfants à charge du salarié tels que définis à l'article 5 ;  
— les enfants du conjoint ou assimilé dès lors qu'ils répondent aux exigences posées par l'article 5 pour être considérés à sa charge.

## **Article 25 Garanties**

*Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2014, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014<sup>(1)</sup>*

### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil National du Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Agroalimentaire de l'Encadrement CFE CGC ;*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*CFTC AGRI.*

*Mod. par Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil National du Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO.*

*Mod. par Avenant n° 3, 14 nov. 2018, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2018<sup>(1)</sup>*

### **(1) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil National du Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO.*

## **25-1**

### **Garantie conventionnelle**

Les prestations de la garantie frais de santé sont versées conformément aux dispositions du tableau des remboursements ci-dessous.

Les remboursements sont exprimés en pourcentage de la base de remboursement (BR) à partir de laquelle se fonde le régime de base de sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements.

En absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire (pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale).

En tout état de cause, l'addition des remboursements du régime de base et du régime complémentaire ne peut pas dépasser le montant des frais réellement engagés par le salarié ou, le cas échéant, son ayant-droit.

## **25-2**

### **Garantie optionnelle**

Le salarié a la possibilité d'adhérer à la garantie optionnelle afin d'améliorer son niveau de couverture (cf. tableau des remboursements).

Si elle est retenue, l'option s'appliquera automatiquement, pour un exercice civil, aux mêmes bénéficiaires que ceux qui ont été affiliés à la garantie conventionnelle.

Dans le cas où l'option est souscrite durant les 3 premiers mois suivant la mise en place du régime ou suivant l'embauche du salarié, elle prend effet le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la demande.

Au-delà, le salarié peut souscrire à la garantie optionnelle chaque année sous réserve d'en informer l'employeur au plus tard le 31 octobre. La garantie prend alors effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Le salarié a la faculté de résilier la garantie optionnelle annuellement au plus tard le 31 octobre de l'année en cours.

La résiliation prend alors effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Lorsque le salarié résilie la garantie optionnelle, il ne peut la demander à nouveau qu'à l'expiration d'un délai de 2 ans.

Ces demandes sont à formuler par le salarié à l'entreprise avant le 31 octobre de l'année en cours.

**Tableau des garanties hors Alsace Moselle  
(Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu)**

	CERFRANCE - Remboursements en pourcentage de la BR sauf FR et forfaits en €	
Nature des frais	Remboursement complémentaire Base obligatoire (hors remboursement du régime de base)	Remboursement complémentaire Base obligatoire + Option niveau 1 (hors remboursement du régime de base)
Frais médicaux		
Consultation d'un généraliste	30 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires généralistes :		
- Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	100 % BR	300 % BR
- Médecins non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	80 % BR	100 % BR
Consultation d'un spécialiste	30 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires spécialistes :		
- Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	200 % BR	300 % BR
- Médecins non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	240 % BR	340 % BR
Analyses, examens de laboratoire <sup>(4)</sup>	de 0 % BR à 40 % BR	de 0 % BR à 40 % BR
Radiologie, actes techniques	30 % BR	30 % BR
Dépassements d'honoraires pour radiologie, actes techniques, analyses, examens de laboratoires :		
- Adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	200 % BR	300 % BR
- Non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	80 % BR	100 % BR
Actes de prévention <sup>(2)</sup>	De 65 % BR à 30 % BR	De 65 % BR à 30 % BR
Consultations médecines douces (Chiropracteur, Diététicien, Ergothérapeute, Ostéopathe, Psychologue, Psychomotricien, Psychothérapeute, Etiopathé, Homéopathe, Acupuncteur)	Forfait de 45 €/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire	Forfait de 45 €/séance avec un maximum de 4 séances/an/bénéficiaire
Pharmacie		
Médicaments à service médical rendu «majeur ou important»	35 % BR	35 % BR
Médicaments à service médical rendu «modéré»	70 % BR	70 % BR
Médicaments à service médical rendu «faible»	85 % BR	85 % BR
Vaccins non remboursés par le régime de base	50 €/an/bénéficiaire	50 €/an/bénéficiaire
Hospitalisation		
Frais de séjour	220 % BR	320 % BR
Frais de soins	de 0 % BR à 20 % BR	de 0 % BR à 20 % BR
Dépassements d'honoraires :		
- Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	200 % BR	300 % BR
- Médecins non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	100 % FR dès le 1 <sup>er</sup> jour	100 % FR dès le 1 <sup>er</sup> jour
Chambre particulière (hospitalisation et maternité)	60 €/jour	60 €/jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 15 ans)	45 €/jour	45 €/jour

	CERFRANCE - Remboursements en pourcentage de la BR sauf FR et forfaits en €	
Nature des frais	Remboursement complémentaire Base obligatoire (hors remboursement du régime de base)	Remboursement complémentaire Base obligatoire + Option niveau 1 (hors remboursement du régime de base)
Transports remboursés par le régime de base	235 % BR	335 % BR
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR
Maternité		
Prime de naissance : maternité ou adoption <sup>(3)</sup>	10 % PMSS	12 % PMSS
Psychiatrie		
Chambre particulière (psychiatrie)	60 €/jour limité à 60/j/an	60 €/jour limité à 60/j/an
Cures thermales		
Honoraires <sup>(4)</sup> Forfait thermal Frais balnéaires remboursés par le régime de base	10 % PMSS	12 % PMSS
Optique		
Lentilles remboursées ou non par le régime de base	de 0 % BR ou 40 % BR + 10 % PMSS	de 0 % BR ou 40 % BR + 12 % PMSS
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	250 €/œil	250 €/œil
Adulte		
Monture, verres : Un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les personnes dont la vue évolue	Remboursement monture limité à 150 €	Remboursement monture limité à 150 €
Verre simple	100 €/verre	125 €/verre
Verre complexe et très complexe	150 €/verre	250 €/verre
Enfant de moins de 18 ans		
Monture, verres : Un équipement tous les ans (à compter de la date d'acquisition)	Remboursement monture limité à 120 €	Remboursement monture limité à 150 €
Verre simple	100 €/verre	125 €/verre
Verre complexe et très complexe	150 €/verre	250 €/verre
Dentaire		
Frais de soins	230 % BR	330 % BR
Prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portée)	330 % BR	430 % BR
Prothèses dentaires (molaires) remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portée)	280 % BR	380 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	322,50 €/an/bénéficiaire	430 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	200 % BR	300 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	700 €/an/bénéficiaire	900 €/an/bénéficiaire
Appareillage		
Gros appareillage (prothèses orthopédiques, auditives, etc.)	335 % BR	435 % BR
Fournitures médicales, petit appareillage, pansements	235 % BR	335 % BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	335 % BR	435 % BR

	CERFRANCE - Remboursements en pourcentage de la BR sauf FR et forfaits en €	
Nature des frais	Remboursement complémentaire Base obligatoire (hors remboursement du régime de base)	Remboursement complémentaire Base obligatoire + Option niveau 1 (hors remboursement du régime de base)
Assistance	inclus	inclus
BR : Base de remboursement ; PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale ; FR : Frais Réels. (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité Sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-Co). (2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité Sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire. (3) Y compris pour l'adoption, versée après demande du régime de base sur justificatif. (4) Se référer aux dépassements d'honoraires spécialistes adhérents ou non aux DPTM.		

### Tableau des garanties Alsace Moselle

	CERFRANCE - Remboursements en pourcentage de la BR sauf FR et forfaits en €	
Nature des frais	Remboursement complémentaire Base obligatoire (hors remboursement du régime local)	Remboursement complémentaire Base obligatoire + Option niveau 1 (hors remboursement du régime local)
Frais Médicaux		
Consultation d'un généraliste	10 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires généralistes :		
- Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	100 % BR	300 % BR
- Médecins non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	80 % BR	100 % BR
Consultation d'un spécialiste	10 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires spécialistes :		
- Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	200 % BR	300 % BR
- Médecins non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	210 % BR	310 % BR
Analyses, examens de laboratoire <sup>(4)</sup>	de 0 % BR à 10 % BR	de 0 % BR à 10 % BR
Radiologie, actes techniques	10 % BR	10 % BR
Dépassements d'honoraires pour radiologie, actes techniques, analyses, examens de laboratoires :		
- Adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	200 % BR	300 % BR
- Non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	80 % BR	100 % BR
Actes de prévention <sup>(2)</sup>	de 65 % BR à 10 % BR	de 65 % BR à 10 % BR
Consultations médecines douces (Chiropracteur, Diététicien, Ergothérapeute, Ostéopathe, Psychologue, Psychomotricien, Psychothérapeute, Etiopathie, Homéopathe, Acupuncteur)	Forfait de 45 €/séance avec un maximum de 2 séances/an/bénéficiaire	Forfait de 45 €/séance avec un maximum de 4 séances/an/bénéficiaire
Pharmacie		
Médicaments à service médical rendu «majeur ou important»	10 % BR	10 % BR

	CERFRANCE - Remboursements en pourcentage de la BR sauf FR et forfaits en €	
Nature des frais	Remboursement complémentaire Base obligatoire (hors remboursement du régime local)	Remboursement complémentaire Base obligatoire + Option niveau 1 (hors remboursement du régime local)
Médicaments à service médical rendu «modéré»	20 % BR	20 % BR
Médicaments à service médical rendu «faible»	85 % BR	85 % BR
Vaccins non remboursés par le régime de base	50 €/an/bénéficiaire	50 €/an/bénéficiaire
Hospitalisation		
Frais de séjour	200 % BR	300 % BR
Frais de soins	-	-
Honoraires	-	-
Dépassements d'honoraires :		
- Médecins adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	200 % BR	300 % BR
- Médecins non adhérents aux DPTM <sup>(1)</sup>	100 % BR	100 % BR
Forfait journalier hospitalier (sauf établissements médicaux sociaux)	-	-
Chambre particulière (hospitalisation et maternité)	60 €/jour	60 €/jour
Frais d'accompagnement (enfant de moins de 15 ans)	45 €/jour	45 €/jour
Transports remboursés par le régime de base	200 % BR	300 % BR
Forfait actes lourds (18 €)	-	-
Maternité		
Prime de naissance : maternité ou adoption <sup>(3)</sup>	10 % PMSS	12 % PMSS
Psychiatrie		
Chambre particulière (psychiatrie)	60 €/jour limité à 60/j/an	60 €/jour limité à 60/j/an
Cures thermales		
Honoraires <sup>(4)</sup> Forfait thermal complémentaire Frais balnéaires remboursés par le régime de base	10 % PMSS	12 % PMSS
Optique général		
Lentilles remboursées ou non par le régime de base	De 0 % ou 10 % BR + 10 % PMSS	De 0 % ou 10 % BR + 12 % PMSS
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	250 €/œil	250 €/œil
Optique		
Monture, verres : Un équipement tous les 2 ans (à compter de la date d'acquisition) sauf pour les personnes dont la vue évolue.	Remboursement monture limité à 150 €	Remboursement monture limité à 150 €
Verre simple	100 €/verre	125 €/verre
Verre complexe et très complexe	150 €/verre	250 €/verre
Optique enfant de moins de 18 ans		
Monture, verres : Un équipement tous les ans (à compter de la date d'acquisition)	Remboursement monture limité à 120 €	Remboursement monture limité à 150 €
Verre simple	100 €/verre	125 €/verre

	CERFRANCE - Remboursements en pourcentage de la BR sauf FR et forfaits en €	
Nature des frais	Remboursement complémentaire Base obligatoire (hors remboursement du régime local)	Remboursement complémentaire Base obligatoire + Option niveau 1 (hors remboursement du régime local)
Verre complexe et très complexe	150 €/verre	250 €/verre
Dentaire		
Frais de soins	200 % BR	300 % BR
Prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires) remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portée)	310 % BR	410 % BR
Prothèses dentaires (molaires) remboursées par le régime de base (y compris couronnes implanto-portée)	260 % BR	360 % BR
Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base	322,50 €/an/bénéficiaire	430 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	200 % BR	300 % BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	700 €/an/bénéficiaire	900 €/an/bénéficiaire
Appareillage		
Gros appareillage (prothèses orthopédiques, auditives, etc.)	300 % BR	400 % BR
Fournitures médicales, petit appareillage, pansements	200 % BR	300 % BR
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	300 % BR	400 % BR
Assistance	inclus	inclus
BR : Base de remboursement ; PMSS : Plafond mensuel de la sécurité sociale ; FR : Frais Réels. (1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité Sociale (CAS ou OPTAM/OPTAM-Co). (2) Tous les actes de prévention (cf. arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité Sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code) sont pris en charge au titre du présent dispositif frais de santé et pour chaque bénéficiaire. (3) Y compris pour l'adoption, versée après demande du régime de base sur justificatif. (4) Se référer aux dépassements d'honoraires spécialistes adhérents ou non aux DPTM.»		

### Garanties assistance santé

La garantie assistance destinée aux assurés est mise en œuvre dans les conditions prévues dans les conditions

générales du contrat santé. Les garanties sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Événement/besoin	Prestations	Limites de la prise en charge
Hospitalisation ou décès d'un assuré	- Frais de retour anticipé - Mise en relation avec un ambulancier	- Billet Aller simple train 1 <sup>ère</sup> classe ou d'avion classe touristique
Incapacité temporaire d'un assuré <sup>(1)</sup>	- Frais de transport d'un proche	- Billet Aller/Retour train 1 <sup>ère</sup> classe ou d'avion classe touristique dans la limite de 305 EUR TTC
	- et, en cas d'hospitalisation, frais d'hébergement en hôtel ou frais de mise à disposition d'un lit à l'hôpital pour ce proche	- Pendant la durée de l'hospitalisation dans la limite de 46 EUR TTC par nuit et de 230 EUR TTC pour l'ensemble de la dépense
	Ou	
	- Frais d'une aide ménagère pour l'assuré ou pour le conjoint <sup>(2)</sup> resté seul	- Pendant la durée de l'incapacité et dans la limite de 20 heures
	Ou	
	- Frais de portage de plateaux repas et livraisons de médicaments	- Pendant la durée de l'incapacité, dans la limite de 15 portages de repas et de 2 livraisons de médicaments

Événement/besoin	Prestations	Limites de la prise en charge
Incapacité temporaire ou retour d'hospitalisation d'un assuré de 60 ans et plus <sup>(3)</sup>	- Mise à disposition d'un dispositif de téléassistance 24 h/24	- Pendant la durée de l'incapacité et dans la limite de 2 mois.
Incapacité temporaire d'un assuré avec des enfants de moins de 15 ans <sup>(1)</sup>	- Frais de garde des enfants  Ou  - Frais de transport quotidien à l'école	- Pendant la durée de l'incapacité, dans la limite de 20 heures au total  - Pendant la durée de l'incapacité, dans la limite de 5 jours au total
	Ou  - Frais de transport chez un proche	- Billet Aller/Retour/train 1 <sup>ère</sup> classe ou d'avion classe touristique dans la limite de 305 EUR TTC
Incapacité temporaire d'un enfant assuré de moins de 18 ans <sup>(1)</sup>	- Frais de transport d'un proche  - et, en cas d'hospitalisation, frais d'hébergement en hôtel ou frais de mise à disposition d'un lit à l'hôpital pour ce proche	- Billet Aller/Retour de train 1 <sup>ère</sup> classe ou d'avion classe touristique dans la limite de 305 EUR TTC  - Pendant la durée de l'hospitalisation dans la limite de 46 EUR TTC par nuit, l'ensemble n'excédant pas 230 EUR TTC
	Ou  - Frais de garde	- Pendant la durée de l'incapacité et dans la limite de 20 heures
	Ou  - Frais de soutien scolaire	- Pendant la durée de l'incapacité et dans la limite de 1 mois (hors vacances scolaires) à raison de 3 heures consécutives par jour
Incapacité temporaire d'un assuré avec des animaux <sup>(1)</sup>	- Frais des soins apportés par un voisin  Ou  - Frais de transport vers une pension animalière	- Pendant la durée de l'incapacité, dans la limite de 8 EUR TTC par jour et pendant 10 jours  - Pendant la durée de l'incapacité et dans la limite de 305 EUR TTC
<p>(1) l'une des prestations de cet événement est accordée 2 fois par an et par adhérent</p> <p>(2) ou pour un proche resté seul et vivant de manière permanente sous le même toit que l'assuré</p> <p>(3) la prestation de cet événement est accordée une fois par an et par adhérent</p> <p>(4) l'une des prestations de cet événement est accordée une fois par an et par enfant assuré.</p>		

### 25-3 Cotisations

L'entreprise a le choix entre trois structures tarifaires :

- uniforme ;
- isolé/famille ;
- ou adulte/enfant.

La garantie frais de santé est financée par une cotisation dont les taux, exprimés en % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), sont les suivants :

### 1 Hors Alsace Moselle

	Garantie conventionnelle	Garantie conventionnelle + optionnelle
Uniforme	3,38 %	4,04 %
Adulte/enfant (Gratuité à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant)	1,38 % / 0,90 %	1,717 % / 1,061 %
Isolé/famille	1,38 % / 4 %	1,717 % / 4,848 %

## 2 Alsace Moselle

	Garantie conventionnelle	Garantie conventionnelle + optionnelle
Uniforme	2,54 %	3,293 %
Adulte/enfant (Gratuité à partir du 3 <sup>ème</sup> enfant)	1,04 % / 0,68 %	1,404 % / 0,859 %
Isolé/famille	1,04 % / 3 %	1,404 % / 3,949 %

(Avenant n° 3, 14 nov. 2018, non étendu) À titre d'information, le PMSS pour l'année 2018 s'élève à 3311 euros

(Avenant n° 1, 3 juill. 2014, non étendu) Un taux d'appel pour la cotisation correspondant à la garantie frais de santé conventionnelle peut, pour une durée maximale de 12 mois non reconductible tacitement, être fixé chaque année par la Commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, le taux d'appel a été fixé à 96 %.

Il est valable pour une durée de 12 mois, et non reconductible tacitement.

(Avenant n° 3, 14 nov. 2018, non étendu)

Le type de cotisation et sa répartition seront négociés au sein de chaque entreprise. Toutefois le montant de la cotisation correspondant à la garantie conventionnelle est réparti à minima de la manière suivante :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- et 50 % maximum à la charge du salarié.

la cotisation «isolé» de la garantie conventionnelle étant la base de référence pour le calcul des pourcentage précédents.

Les cotisations supplémentaires relatives à la garantie optionnelle et/ou extension familiale sont à la charge exclusive du salarié et sont précomptées par l'employeur.

Les taux de cotisations ont été définis en fonction de la législation et de la réglementation en vigueur à la date de leur prise d'effet. L'engagement des organismes assureurs est acquis pour autant que ce cadre perdure.

Toute évolution ou instauration de nouvelles taxes, contributions, charges de toute nature ou majorations de taxes existantes, fera l'objet d'une information dans les meilleurs délais auprès de la commission paritaire de suivi. En fonction des impacts attendus, il sera proposé une répercussion sur les cotisations.

### 25-4

#### (Avenant n° 2, 15 nov. 2017, non étendu) - Maintien à titre individuel de la garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, bénéficieront d'une proposition de maintien de la garantie frais de santé, à

condition d'en faire la demande dans les 6 mois suivants l'événement y ouvrant droit :

- les anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité de travail servies par l'organisme assureur dans le cadre du présent accord ;
- les anciens salariés retraités ;
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiant d'un revenu de remplacement ;
- les ayants droit des salariés concernés par l'un des 3 cas susvisés, justifiant d'au moins 2 ans d'affiliation à ce contrat à la date de l'événement ;
- les ayants droit d'un salarié décédé, peuvent bénéficier du régime pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès.

Ce maintien sera possible sans questionnaire médical ni période de carence moyennant le paiement d'une cotisation individuelle volontaire à la charge exclusive de l'ancien salarié ou de l'ayant droit.

Les tarifs applicables aux anciens salariés pourront être supérieurs aux tarifs globaux en vigueur pour les participants actifs dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.

Conformément à l'article 1 du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés ainsi qu'à leurs enfants à charge :

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la première année ;
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année,
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la troisième année.

Au-delà de la troisième année, les tarifs seront fixés en fonction de l'équilibre du contrat par la commission paritaire de suivi de l'accord du 6 novembre 2012.

Les tarifs applicables aux conjoints des anciens salariés pendant les 3 premières années ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs, et au-delà de la troisième année, les tarifs seront fixés en fonction de l'équilibre du contrat par la commission paritaire de suivi de l'accord du 6 novembre 2012.

(Avenant n° 3, 14 nov. 2018, non étendu) En cas de décès du salarié, le conjoint bénéficiera également du plafonnement des tarifs, tel que prévu par l'article 1 du décret du 21 mars 2017 et tel que défini ci-dessus.

La cotisation sera appelée par l'organisme assureur par prélèvement.

Concernant ce maintien individuel de la garantie frais de santé, il est précisé que seule la garantie conventionnelle obligatoire est proposée. La garantie optionnelle définie à l'article 25-2 ne peut pas être maintenue.

En outre, seule la structure tarifaire «adulte/enfant» est applicable à cette catégorie de bénéficiaires

## **Article 26 Portabilité**

*Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2014, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014<sup>(1)</sup>*

### *(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil National du Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Agroalimentaire de l'Encadrement CFE CGC ;*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*CFTC AGRI.*

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi. Ces dispositions figurent en annexe 2 au présent avenant pour information.

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

## **Titre 5 Durée et date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être modifié ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

En cas de dénonciation, un délai de préavis de six mois est requis.

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

## **Annexe 1 : AGRICA Santé Assistance**

Article 1... Dispositions générales

### §1... Objet de l'assistance

AGRICA Santé Assistance comprend l'ensemble des prestations mises en œuvre au domicile de l'assuré pour

couvrir les conséquences d'une incapacité temporaire, consécutive à une maladie ou un accident, ou d'un décès.

### §2... Assureur de l'assistance

En accord avec CCPMA Prévoyance, MUTUAIDE Assistance (entreprise régie par le Code des assurances, située 8 avenue des Frères Lumière 94366, Bry sur Marne, 94366) assure la garantie et la gestion des prestations d'assistance définies dans la présente annexe.

Dans le cadre de cette assistance et de la présente annexe, MUTUAIDE Assistance se présente sous le nom d'AGRICA Santé Assistance, accomplit les démarches nécessaires à l'assuré pour avoir accès à la prestation et finance la prestation.

### §3... Début et fin de l'assistance

L'assuré bénéficie de l'assistance dès qu'il ouvre droit à la garantie frais de santé PRESTIMA Santé CER, objet du présent contrat.

L'assistance cesse tous ses effets en cas de résiliation du présent contrat ou en cas de sortie du salarié du groupe assuré. En cas de résiliation ou de sortie du groupe assuré, les frais d'assistance prévus sont pris en charge par AGRICA Santé Assistance si l'événement, qui y a donné naissance, est antérieur à la date de résiliation ou de sortie du contrat.

### §4... Définition

**Incapacité temporaire d'un assuré**

État empêchant l'assuré d'exercer son activité habituelle et entraînant à la suite d'une maladie ou d'un accident :

- soit, son immobilisation à domicile, suite à hospitalisation ou non, pour une durée d'au moins 8 jours consécutifs, pour des raisons médicalement justifiées et prouvées ;

- soit, son hospitalisation dans un établissement de soins pour une durée d'au moins deux jours consécutifs, non prescrite médicalement plus de 3 jours à l'avance.

**Incapacité temporaire d'un enfant assuré**

État empêchant l'enfant assuré de poursuivre sa scolarité en l'immobilisant à son domicile pour des raisons médicalement justifiées et prouvées.

**Certificat médical descriptif**

Document justifiant et prouvant l'hospitalisation ou l'immobilisation d'un assuré à son domicile. Il est complété à la fois par le médecin qui atteste de l'incapacité et par l'assuré qui complète la partie administrative.

Après avoir contacté AGRICA Santé Assistance, l'assuré envoie ce document à leur service médical. Il sera traité dans le respect du secret médical.

**Domicile**

Résidence principale déclarée par le salarié assuré à son employeur : elle doit se situer en France métropolitaine, Principautés d'Andorre ou de Monaco, ou dans les Départements ou Territoires d'Outre-Mer, si tel est situé aussi le lieu de travail.

Animaux familiers

Chien(s) chat(s) ou autres animaux domestiques vivant au domicile de l'assuré.

#### §5... Étendue territoriale de la garantie

L'assuré bénéficie des prestations de la garantie Assistance santé à son domicile situé en France métropolitaine, Principautés d'Andorre ou de Monaco, ou dans les Départements ou Territoires d'Outre-Mer, si tel est situé aussi le lieu de travail.

#### §6... Les conditions d'intervention de la garantie

Seul l'appel téléphonique au moment de l'événement permet le déclenchement de l'assistance. Les prestations doivent être organisées par les soins d'AGRICA Santé Assistance ou avec son accord.

##### a) Responsabilité

La responsabilité d'AGRICA Santé Assistance ne peut en aucun cas être engagée pour des manquements ou contrepoids à l'exécution de ses obligations qui résulteraient de cas de force majeure, ou d'événements tels que guerre civile ou étrangère, révolution, mouvement populaire, émeute, grève, saisie ou contrainte par la force publique, interdiction officielle, piraterie, explosion d'engin, effet nucléaire ou radioactif, empêchement climatique.

##### b) Cadre de son intervention

AGRICA Santé Assistance intervient dans la limite des accords donnés par les autorités locales.

AGRICA Santé Assistance ne peut, en aucun cas, se substituer aux organismes locaux de secours d'urgence.

L'assuré doit permettre aux médecins d'AGRICA Santé Assistance l'accès à toute information médicale concernant la personne pour laquelle AGRICA Santé Assistance intervient. Cette information sera traitée avec confidentialité et dans le respect du secret médical.

##### c) Contrôle des droits invoqués

Pour bénéficier d'une prestation AGRICA Santé Assistance peut demander à l'assuré de justifier de la qualité qu'il invoque et de produire, à ses frais, les pièces ou documents prouvant ce droit.

##### d) Remboursement

Remboursement des titres de transport

Si un assuré n'a pas utilisé un ou des titres de transport, du fait de son retour d'urgence, AGRICA Santé Assistance lui demandera, dans le mois qui suit son retour, de lui adresser le montant du remboursement correspondant à ce(s) titre(s) sauf à lui justifier que ce(s) titre(s) n'est (ou ne sont) pas remboursable(s).

Remboursement de factures

AGRICA Santé Assistance remboursera à l'assuré, sur présentation des originaux, les factures correspondant à des frais engagés avec son accord et ce, sous réserve qu'il ait été contacté dans les délais impartis.

Ces demandes doivent être adressées à :

MUTUAIDE Assistance

AGRICA Santé Assistance

8/14 avenue des Frères-Lumière  
94366 Bry sur Marne cedex.

#### §7... Démarches pour bénéficier de l'assistance

Pour permettre à AGRICA Santé Assistance d'intervenir dans les meilleures conditions, il est possible de les contacter 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

Seul l'appel téléphonique au moment de l'événement permet le déclenchement de l'assistance.

##### a) Numéros de téléphone

De France :

par téléphone : 01 45 16 65 11

par télécopie : 01 45 16 63 92

ou

01 45 16 63 94

De l'étranger :

Précédé de l'indicatif local d'accès au réseau international

par téléphone : 33 1 45 16 65 11

par télécopie : 33 1 45 16 63 92

ou

33 1 45 16 63 94

##### b) Informations nécessaires lors de l'appel

L'assuré doit penser à rassembler les informations suivantes qui lui seront demandées lors de son appel :

- le nom et l'adresse de son entreprise ;
- son nom et prénom (si l'appelant n'est pas l'assuré préciser le nom et le prénom de l'assuré) ;
- son numéro d'INSEE ;
- l'adresse de son domicile ;
- le cas échéant, le nom et prénom de la personne qui bénéficiera des prestations ;
- le lieu et le numéro de téléphone où il peut être joint ;
- la nature de son problème.

#### §8... Les exclusions de la garantie

Outre les exclusions mentionnées à l'article 4-4 du présent accord, sont exclus de l'assistance :

- une hospitalisation de l'assuré de moins de 2 jours consécutifs ;
- une immobilisation de l'assuré au domicile de moins de 8 jours consécutifs ;
- les états de grossesse, l'accouchement ;
- un acte intentionnel ou dolosif de l'assuré.

Les prestations qui n'ont pas été organisées par les soins de AGRICA Santé Assistance, ou avec son accord, ne donnent pas droit a posteriori à un remboursement ou une indemnité compensatrice.

Les prestations ne peuvent être accordées ni dans les pays en état de guerre, civile ou étrangère, déclarée ou non, ni dans les pays touchés par des tremblements de

terre, éruptions volcaniques, raz de marée ou autres cataclysmes.

Les prestations ne seront pas accordées pour couvrir les conséquences d'infractions à la législation française ou étrangère.

## Article 2... Les Garanties

### §1... Descriptif des garanties

#### a) L'hospitalisation ou le décès d'un assuré

En cas d'hospitalisation ou de décès d'un assuré, AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge le retour d'un autre assuré se trouvant en déplacement (voyage dagrément, voyage d'affaires, séjour en résidence secondaire) pour le ramener à son domicile, en France métropolitaine, Principautés d'Andorre ou de Monaco, ou dans les Départements et Territoire d'Outre Mer, et ce, sur la base d'un billet de train 1<sup>ère</sup> classe ou d'avion classe tourisme.

En cas de maladie ou d'accident nécessitant l'hospitalisation d'un assuré, AGRICA Santé Assistance organise (mais ne prend pas en charge), son transport jusqu'à l'hôpital approprié le plus proche, sous réserve que l'événement ait été dûment constaté par un médecin et ait donné lieu à la délivrance d'un bon de transport.

En aucun cas AGRICA Santé Assistance ne peut se substituer aux secours locaux d'urgence tels que SAMU, SMUR, Pompiers etc.

#### b) L'incapacité temporaire d'un assuré

En cas d'incapacité temporaire d'un assuré, AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge, dès le premier jour, l'une des prestations suivantes :

soit, la venue d'une personne désignée par l'assuré pour lui apporter une aide au quotidien. AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge les frais de transport Aller/Retour de cette personne résidant en France métropolitaine, Principautés d'Andorre ou de Monaco, ou dans les Départements et Territoires d'Outre-Mer, ou bien, résidant dans le pays limitrophe, à moins de 100 km du domicile de l'assuré, s'il est frontalier, et ce, dans les limites indiquées dans le tableau des montants des garanties.

De plus, en cas d'hospitalisation de l'assuré, AGRICA Santé Assistance prend en charge les frais d'hébergement en hôtel ou les frais de mise à disposition d'un lit d'accompagnant dans l'établissement hospitalier (y compris le petit déjeuner), de la personne qui se rend sur place, dans les limites indiquées dans le tableau de garanties. Les frais de restauration restent à la charge de cette personne ;

soit, dans la limite des disponibilités locales, la venue d'une aide ménagère pour effectuer les tâches indispensables de la vie quotidienne. Cette personne assistera l'assuré à raison de 2 heures consécutives par jour, dans une tranche horaire de 8 h 00 à 19 h 00, du lundi au vendredi, hors jours fériés, pour la durée de l'incapacité et au maximum pour 20 heures.

Cette prestation est également mise en œuvre, en cas de décès d'un assuré, pour le conjoint resté seul ou pour un proche resté seul et vivant de manière permanente sous le même toit que l'assuré et ce, dans la limite de 1 mois à compter de la date du décès ; soit, dans la limite des contraintes locales, la livraison d'un repas par jour dans la limite de 15 portages, pour la durée de l'incapacité et la livraison des médicaments prescrits par le médecin à concurrence de 2 livraisons. Le coût des repas et le montant des médicaments reste à la charge de l'assuré.

L'une de ces prestations est accordée 2 fois par an et par adhérent.

c) L'incapacité temporaire d'un assuré de 60 ans et plus En cas d'incapacité temporaire d'un assuré de 60 ans et plus, AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge la mise à disposition d'un dispositif de télé assistance 24 h sur 24 pendant deux mois.

Cette prestation est accordée 1 fois par an et par adhérent.

d) L'incapacité temporaire d'un assuré avec des enfants de moins de 15 ans

En cas de décès d'un assuré, ou d'incapacité temporaire d'un assuré, AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge dès le premier jour, pour les enfants de moins de 15 ans de l'assuré, l'une des 3 prestations suivantes :

soit, dans la limite des contraintes locales, la garde au domicile des enfants, par une personne compétente et qualifiée, dans une tranche horaire de 8 h 00 à 19 h 00, du lundi au vendredi, hors jours fériés, pour la durée de l'incapacité et au maximum pour 20 heures ;

soit, leur transport quotidien domicile / école / domicile à raison de 2 fois par jour, pendant la durée de l'incapacité et au maximum pour 5 jours ;

soit, le transport Aller/Retour des enfants, jusqu'au domicile d'un proche désigné par l'assuré et résidant en France métropolitaine, Principautés d'Andorre ou de Monaco, ou dans les Départements et Territoires d'Outre-Mer, dans les limites indiquées dans le tableau de garanties (y compris le coût de l'accompagnateur).

L'une de ces prestations est accordée deux fois par an et par adhérent. Elle est cumulable avec les prestations prévues au paragraphe 2 du présent article.

e) L'incapacité temporaire des enfants assurés de moins de 18 ans

Pour celui ou ceux des enfants assurés âgés de moins de 18 ans en incapacité temporaire, AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge, dans la limite des contraintes locales, dès le premier jour, l'une des 3 prestations suivantes :

soit, la venue d'une personne désignée par l'assuré pour lui apporter une aide au quotidien. AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge les frais de transport Aller/Retour de cette personne résidant en France métropolitaine, Principautés d'Andorre ou de

Monaco, ou dans les Départements et Territoires d'Outre-Mer, ou bien, résidant dans le pays limitrophe, à moins de 100 km du domicile de l'assuré, s'il est frontalier, et ce, dans les limites indiquées dans le tableau des montants des garanties.

De plus, en cas d'hospitalisation de l'enfant assuré, AGRICA Santé Assistance prend en charge les frais d'hébergement en hôtel ou les frais de mise à disposition d'un lit d'accompagnant dans l'établissement hospitalier (y compris le petit déjeuner), de la personne qui se rend sur place, dans les limites indiquées dans le tableau des montants des garanties. Les frais de restauration restent à la charge de cette personne ;

soit, la garde au domicile des enfants, par une personne compétente et qualifiée, dans une tranche horaire de 8 h 00 à 19 h 00, du lundi au vendredi, hors jours fériés, pour la durée de l'incapacité et au maximum pour 20 heures ;

soit, leur soutien pédagogique ; cette garantie s'applique aux enfants du primaire ou secondaire, sous forme de cours particuliers donnés à leur domicile, pour la durée de l'incapacité et au maximum pour 1 mois, à concurrence de 3 heures consécutives par jour ouvrable, hors vacances scolaires.

L'une de ces prestations est accordée une fois par an et par enfant assuré.

f) L'incapacité temporaire d'un assuré avec des animaux

En cas d'incapacité temporaire d'un assuré, s'il vit seul et si personne n'est susceptible de s'occuper de la garde de ses animaux familiers, AGRICA Santé Assistance organise et prend en charge dès le premier jour, l'une des 2 prestations suivantes :

soit, la prise en charge des soins prodigués à ses animaux familiers (promenade et alimentation), par un voisin, pour la durée de l'incapacité, et au maximum pour 10 jours dans les limites indiquées dans le tableau des montants des garanties ;

soit, le transport de ses animaux jusqu'à la pension animalière la plus proche susceptible de les accueillir, dans les limites indiquées dans le tableau des montants des garanties.

Les frais de nourriture et de pension restent à la charge de l'assuré.

L'une de ces prestations est accordée 2 fois par an et par adhérent. Elle est cumulable avec les prestations prévues au paragraphe 2 du présent article.

g) La recherche d'informations santé

AGRICA Santé Assistance met l'assuré en relation avec tout prestataire ou organisme susceptible de répondre à sa demande de renseignements ou d'intervention ou pour régler un problème dans les domaines de la santé :

mise en relation avec un médecin en cas de maladie ou d'accident survenant au domicile et en l'absence dûment constatée du médecin traitant ;

recherche de kinésithérapeutes, infirmiers, etc. ;  
recherche d'établissements hospitaliers (spécialisés ou non), de centres d'hébergement temporaires et/ou longue durée (convalescences, cures, maisons de retraite etc.) et mise en relation avec ces établissements ;

information sur les organismes sociaux, conseils sur les démarches à effectuer ;

information à caractère général dans le domaine de la santé, à l'exclusion de toute consultation médicale téléphonique.

Ce service est accessible du lundi au vendredi de 9 h 00 à 21 h 00, hors jours fériés.

À noter :

Le rôle de MUTUAIDE Assistance se limite à fournir des adresses et numéros de téléphone. Il appartient ensuite à l'assuré de sélectionner le prestataire de son choix et de négocier avec lui les conditions de son intervention. En aucun cas, MUTUAIDE Assistance ne pourra se porter garant de la qualité des soins dispensés, ni voir sa responsabilité engagée à ce titre.

En aucun cas MUTUAIDE Assistance ne peut se substituer aux secours locaux d'urgence tels que SAMU, SMUR, Pompiers etc.

Sont exclues toutes prises en charge de frais, rémunération de services ou de prestations, de même que toutes avances de fonds

**Annexe 2 : Dispositions légales sur la portabilité**

(article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)

Mod. par Avenant n° 1, 3 juill. 2014, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014<sup>(1)</sup>

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Conseil National du Réseau CERFRANCE.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Fédération Agroalimentaire de l'Encadrement CFE CGC ;*

*FNAF CGT ;*

*FGA CFDT ;*

*FGTA FO ;*

*CFTC AGRI.*

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

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

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

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

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

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

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

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

## Décision du 11 juillet 2018

[Non étendue]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

*Dans le cadre de l'Accord du 6 novembre 2012 sur le régime de prévoyance et frais de santé du Réseau CERFRANCE, conformément aux dispositions de l'article 2 de l'avenant du 3 juillet 2014 relatif à la fixation annuelle du taux d'appel pour la cotisation correspondant à la garantie frais de santé conventionnelle.*

*La commission paritaire, à l'unanimité des présents, décide de conserver le taux d'appel actuel de 96 % sur les cotisations santé pour l'année civile 2019.*

*Par ailleurs, après échanges avec AGRICA, la commission décide d'appliquer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, un taux d'appel de 98 % sur les cotisations prévoyance.*

## Avenant n° 4 du 22 novembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2020]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau Cerfrance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

*Il a été convenu ce qui suit :*

## Préambule

*Les partenaires sociaux ont institué des régimes de prévoyance et de remboursements des frais de santé par un accord en date du 6 novembre 2012. Cet accord a fait l'objet de trois avenants qui ont eu pour objet d'adapter ces régimes aux évolutions légales et réglementaires.*

*Les partenaires sociaux signataires de cet accord sont convenus de procéder à de nouvelles évolutions de cet accord visant à prendre en compte :*

*- la fin des clauses de désignation à la suite de la décision du conseil constitutionnel du 13 juin 2013 ;*

*- la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 ;*

*- la mise en place d'un régime de prévoyance harmonisé au profit de l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises relevant du réseau Cerfrance.*

*Pour plus de clarté, les partenaires sociaux ont décidé de réécrire l'ensemble des dispositions de l'accord du 6 novembre 2012 et ses avenants par le présent avenant de révision totale, conclu en application de l'article L. 2261-8 du Code du travail, dont les dispositions se substituent totalement à celles contenues dans l'accord du 6 novembre 2012.*

*En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les dispositions prévues par cet avenant visent à assurer une couverture santé et prévoyance de qualité à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, l'exposition des salariés aux risques couverts étant indifférentes à la taille des sociétés qui les emploient.*

## Titre 1 Dispositions communes

### Article 1 Objet

*Il est institué au profit des salariés des entreprises du réseau Cerfrance des régimes collectifs et obligatoires de prévoyance et de remboursement des frais de santé qui assurent le versement des prestations suivantes :*

*- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire de travail ;*

*- une pension complémentaire en cas d'incapacité permanente de travail ;*

*- un capital décès auquel peut s'ajouter une rente éducation ou une rente de conjoint suivant l'option retenue ;*

*- une indemnité frais d'obsèques ;*

- des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie et de la maternité.

Le présent avenant définit le niveau minimum de chaque garantie offerte aux salariés, que l'employeur devra mettre en œuvre en souscrivant des contrats d'assurance conformes, ainsi que le niveau minimum de sa participation au financement de ces régimes.

Les employeurs relevant du réseau Cerfrance ont la possibilité de mettre en œuvre des garanties d'un niveau supérieur par l'une des modalités prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## **Article 2 Champ d'application**

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale du réseau Cerfrance, qu'elles soient situées en France métropolitaine ou dans les DROM sont tenues d'appliquer les dispositions du présent avenant.

## **Article 3 Commission paritaire de suivi**

Une commission paritaire de suivi, regroupant les représentants des employeurs et des salariés, est créée pour veiller à la bonne mise en place et à l'évolution des régimes.

La commission paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an pour examiner les conditions d'application de l'accord du 6 novembre 2012 et de ses avenants et proposer des évolutions.

## **Article 4 Bénéficiaires**

Les régimes institués par l'accord du 6 novembre 2012 tel que modifié par le présent avenant couvrent l'ensemble des salariés des entreprises visées à l'article 2, sans condition d'ancienneté.

L'adhésion à ce régime est obligatoire pour l'ensemble de ces salariés, sous réserve des dérogations admises en matière de remboursements des frais de santé et précisées au Titre 3 ci-après.

## **Article 5 Étendue des garanties**

### **5.1**

#### **Prise d'effet des garanties**

Sous réserve des exclusions pouvant être prévues, dans le respect des dispositions légales en la matière, dans les contrats d'assurance souscrits par les entreprises pour couvrir les régimes issus de l'accord du 6 novembre 2012 tel que modifié par le présent avenant, les garanties de prévoyance et frais de santé prennent effet immédiatement, sans délai de carence.

## **5.2 Suspension de contrat de travail**

- Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'Employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'Employeur, qu'elles soient versées directement par l'Employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), la suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné : l'Employeur maintiendra le payement de la part patronale de cotisation et précomptera, sur la rémunération maintenue, la part de cotisation à la charge du salarié (sous réserve de l'application d'une garantie exonérant le salarié du payement des cotisations).

- Dans les cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel de rémunération par l'Employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'Employeur, qu'elles soient versées directement par l'Employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, la suspension du contrat de travail entraîne la suspension du bénéfice du présent régime pour le salarié concerné : néanmoins, le salarié peut demander le maintien des garanties décès et/ou frais de santé moyennant le versement de la cotisation calculée, pour le décès, sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 4 derniers trimestres civils précédant la suspension du contrat de travail. Le payement de la cotisation à l'organisme assureur s'effectue via l'entreprise.

## **5.3 Cessation des garanties**

Sans préjudice du droit à portabilité des garanties santé et prévoyance tel que prévu à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, les garanties du présent régime cessent à la rupture du contrat de travail à l'exception :

- Du maintien des prestations incapacité temporaire ou permanente de travail ;
- Du maintien de la garantie décès aux bénéficiaires de prestations incapacité temporaire ou permanente durant toute la période de versement de celles-ci

Ainsi, en cas de rupture du contrat de travail intervenant avant la fin de la période d'indemnisation, les prestations en cours de service continuent à être versées par l'organisme assureur au niveau atteint au jour de la rupture du contrat de travail ou de la résiliation du contrat d'assurance jusqu'à la date limite d'indemnisation par le régime de base. En tout état de cause, elles cessent exceptées pour les salariés bénéficiaires des dispositions légales applicables en matière de cumul emploi-retraite, y compris pour inaptitude au travail.

---

## **Titre 2**

### **Régime de prévoyance de l'ensemble des salariés**

#### **Article 6**

##### **Garanties**

###### **6.1**

###### **Garantie incapacité temporaire de travail**

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire de travail qui assure le versement d'indemnités journalières en complément de celles versées par le régime de base de sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie, maladie professionnelle, accident de la vie privée, de trajet ou de travail, dans les conditions suivantes :

###### **6.1.1**

###### **Franchise**

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires à celles qui leur sont versées par le régime de base de sécurité sociale à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail (continu ou discontinu).

###### **6.1.2**

###### **Montant**

Le montant de l'indemnisation est égal à 1/365<sup>ème</sup> de 85 % du salaire de référence tel que défini ci-après (paragraphe 6.5), sous déduction des prestations versées par le régime de base de Sécurité sociale.

Les prestations versées au titre de l'accord du 6 novembre 2012, tel que modifié par le présent avenant, ajoutées à celles du régime de base de sécurité sociale et celles de toute autre provenance (fraction de salaire, autre régime de prévoyance...) ne doivent pas conduire à ce que le salarié perçoive une rémunération nette supérieure au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Le salaire net s'entend de la moyenne des salaires bruts des quatre derniers trimestres civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, calculée en tenant compte de tous les éléments du salaire soumis à cotisations sociales, déduction faite des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles. Le cas échéant, le salaire est reconstitué conformément à l'article 6-5.

###### **6.1.3**

###### **Durée de versement**

Les indemnités journalières complémentaires sont versées tant que dure le versement des indemnités journalières de base de la sécurité sociale ; leur montant est réduit dans les mêmes proportions.

###### **6.2**

###### **Garantie incapacité permanente de travail**

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité versée au titre du régime de base de Sécurité sociale pour les catégories 1, 2 ou 3 ou bénéficiaire d'une rente d'inca-

pacité permanente professionnelle attribuée pour un taux au moins égal à 33 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle bénéficie d'une pension complémentaire dans les conditions suivantes :

###### **6.2.1**

###### **Montant**

Dans le cas où le salarié perçoit une pension d'invalidité catégorie 2 ou 3 ou a un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 66 %, la pension complémentaire, servie mensuellement, est égale à 1/12<sup>ème</sup> de 85 % du salaire de référence tel que défini ci-après (paragraphe 6.5), sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale, hors majoration pour tierce personne.

Dans le cas où le salarié perçoit une pension d'invalidité catégorie 1 ou a un taux d'incapacité permanente compris entre 33 % et 66 %, la pension complémentaire mentionnée à l'alinéa précédent est réduite de moitié.

Les prestations versées au titre de l'accord du 6 novembre 2012, tel que modifié par le présent avenant, ajoutées à celles du régime de base de sécurité sociale et celles de toute autre provenance (fraction de salaire, autre régime de prévoyance...) ne doivent pas conduire à ce que le salarié perçoive une rémunération nette supérieure au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Le salaire net s'entend de la moyenne des salaires bruts des quatre derniers trimestres civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, calculée en tenant compte de tous les éléments du salaire soumis à cotisations sociales, déduction faite des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles. Le cas échéant, le salaire est reconstitué conformément à l'article 6-5.

###### **6.2.2**

###### **Durée de versement**

La pension est versée tant que dure le versement de la pension versée par le régime de base de la sécurité sociale

###### **6.3**

###### **Garanties décès**

Il est prévu, en cas de décès du salarié, une garantie décès articulée sur la base de trois options :

- Option 1 : versement d'un capital décès unique (capital de base et majoration pour enfants) ;

Ou

- Option 2 : versement d'un capital décès minoré (capital de base et majoration pour enfants) auquel s'ajoute une rente éducation ;

Ou

- Option 3 : versement d'un capital décès minoré (capital de base et majoration pour enfants) auquel s'ajoute une rente de conjoint.

### **6.3.1**

#### **Capital décès unique (Option 1)**

*En cas de décès du salarié, l'option 1 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 335 % du salaire de référence défini ci-après.*

*Ce capital est majoré de 50 % du salaire de référence par enfant à charge du salarié au jour de son décès.*

### **6.3.2**

#### **Capital décès et rente éducation (Option 2)**

*En cas de décès du salarié, l'option 2 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 280 % du salaire de référence défini ci-après.*

*Ce capital est majoré de 30 % du salaire de référence par enfant à charge au sens du contrat d'assurance du salarié au jour de son décès.*

*Le capital décès est complété par une rente éducation (exprimée en % du plafond mensuel de la sécurité sociale [PMSS]) dont le montant annuel, s'élève, par enfant à charge, à :*

- 60 % du PMSS s'il a moins de 11 ans ;
- 110 % du PMSS s'il a au moins 11 ans et moins de 16 ans ;
- 170 % du PMSS s'il a au moins 16 ans et moins de 18 ans ;
- 240 % du PMSS s'il a au moins 18 ans et moins de 26 ans et qu'il est étudiant, en formation en alternance, demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi et non indemnisé, ou assure une mission de service civique ;
- 240 % du PMSS, s'il a au moins 26 ans et est invalide, à condition que son état d'invalidité ait été reconnu avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire.

### **6.3.3**

#### **Capital décès et rente de conjoint (Option 3)**

*En cas de décès du salarié, l'option 3 prévoit le versement d'un capital de base d'un montant égal à 235 % de son salaire de référence défini ci-après.*

*Ce capital est majoré de 25 % du salaire de référence par enfant à charge au sens du contrat d'assurance du salarié au jour de son décès.*

*Le capital décès est complété :*

- par une rente de conjoint viagère versée au conjoint ou assimilé au sens du contrat d'assurance souscrit par l'employeur.

*Annuellement, elle est égale à 0,50 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années restant à courir entre l'âge du salarié au jour de son décès et l'âge auquel il aurait pu prétendre à une pension de vieillesse à taux plein ;*

*- et, le cas échéant, par une rente de conjoint temporaire dans le cas où le conjoint ou assimilé ne peut bénéficier de la pension de réversion du régime de retraite Agirc-Arrco.*

*Annuellement, elle est égale à 0,25 % du salaire de référence multiplié par le nombre d'années écoulées*

*entre la date d'entrée du salarié dans l'entreprise et sa date de décès, ce différentiel ne pouvant être inférieur à 5.*

*La rente de conjoint temporaire cesse en tout état de cause dès lors que le bénéficiaire se remarie, décède ou atteint l'âge normal pour prétendre au paiement de l'allocation de réversion à taux plein du régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire.*

### **6.3.4**

#### **Doublement du capital décès en cas de décès accidentel**

*Le montant du capital décès de base, hors majorations, tel que défini ci-dessus, est doublé si le décès survient à la suite d'un accident, et ce quelle que soit l'option retenue.*

### **6.3.5**

#### **Invalidité Absolue et Définitive (IAD)**

*En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, constatée par le régime de base de sécurité sociale, lui interdisant toute activité rémunérée et lui permettant de bénéficier de l'assistance tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès prévu par l'option 1, 2 ou 3 lui est, sur sa demande, versé de façon anticipée.*

*La demande est formulée par le salarié reconnu en IAD ou par son représentant légal.*

*Le salarié perçoit alors uniquement le capital de base, éventuellement doublé en cas d'IAD accidentelle mais hors majorations familiales, rente de conjoint ou rente éducation qui seront, le cas échéant, attribuées au moment du décès, aux bénéficiaires prévus aux articles précédents.*

### **6.3.6**

#### **Garantie double effet**

*En cas de décès du conjoint ou assimilé avant la liquidation de sa pension de vieillesse du régime de base ou au plus tard à la date à laquelle il aurait pu prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, simultanément ou postérieurement à celui du salarié, il est versé, par parts égales aux enfants à la charge du salarié avant son décès et encore à la charge du dernier décédé, un capital égal au capital décès correspondant à l'option retenue (capital de base et majorations familiales mais hors majorations pour décès accidentel). Cette garantie cesse en cas de résiliation du contrat d'assurance postérieure au décès du salarié.*

### **6.4**

#### **Garanties frais d'obsèques**

*En cas de décès de son conjoint ou assimilé ou d'un enfant à charge, il est versé une indemnité au salarié ou à la personne qui a personnellement supporté les frais d'obsèques.*

*L'indemnité s'élève à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès, limitée au montant des frais réellement engagés.*

## **6.5**

### **Salaire de référence pour les garanties prévoyance**

Le salaire de référence retenu pour le calcul des prestations prévoyance correspond à la rémunération brute des quatre derniers trimestres civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations, limitée à 8 fois le montant du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

Il est calculé en tenant compte de tous les éléments du salaire soumis à cotisations sociales.

Dans le cas où le salarié a moins d'un an d'ancienneté dans le réseau visé par la Convention collective du réseau Cerfrance, le salaire de référence est reconstitué proportionnellement à son temps de présence dans le réseau.

Dans le cas où le salarié ne justifie pas de quatre trimestres civils entiers d'activité avant son arrêt de travail ou son décès, en raison d'une suspension du contrat de travail non indemnisée, le salaire est reconstitué de la manière suivante :

- lorsque sur les quatre trimestres, un est entier, le salaire de référence est reconstitué sur la base de ce dernier ;
- dans le cas contraire, un salaire théorique sera demandé à l'employeur.

## **6.6**

### **Clause bénéficiaire**

Le salarié désigne le ou les bénéficiaires (personnes physiques) du capital décès de base. À défaut le capital décès sera versé selon la clause bénéficiaire définie au contrat d'assurance.

## **Article 7**

### **Financement**

Pour les salariés non cadres ne relevant pas de l'AGIRC, l'employeur prend en charge au moins 62,5 % du financement des garanties obligatoires de prévoyance.

Pour les salariés cadres relevant de l'AGIRC, l'employeur prend en charge au moins 100 % des cotisations assises sur la Tranche 1 des salaires dans la limite de 1,50 % T1 et au moins 62,5 % des cotisations assises sur la T2 des salaires.

## **Article 8**

### **Changement d'organisme assureur**

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service, à la date du changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les prestations décès, lorsqu'elles prennent la forme de rente, continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

## **Titre 3**

### **Régime frais de santé de l'ensemble des salariés**

#### **Article 9**

##### **Dispenses d'affiliation**

Par dérogation à l'article 3 prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés, et sans préjudice des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale, ont la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation les salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes<sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Il est précisé que ces dispenses d'affiliation sont expressément admises par la réglementation applicable lors de la mise en place du présent régime. En cas d'évolution de la réglementation rendant impossible le maintien de l'une ou de plusieurs de ces dispenses sans remise en cause des exonérations sociales et fiscales, la ou les dispenses concernées seront automatiquement supprimées.

:

- les salariés qui bénéficient, au jour de leur embauche si elle est postérieure, de la CMU-Complémentaire (CMU-C).

Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime ;

- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs ;

- les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée 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 ou apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire par leur conjoint ;

- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise. L'un des membres du couple peut alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse formulée par le salarié concerné dans le mois suivant son embauche ou encore son changement de situation.

Le salarié devra produire chaque année à l'employeur, les justificatifs permettant de vérifier que les conditions

nécessaires pour bénéficier de la dispense d'affiliation sont remplies.

Le salarié qui ne remplit plus les conditions requises à la dispense d'affiliation doit en informer l'employeur. Il doit alors obligatoirement être affilié au présent régime à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant.

## **Article 10 Garanties**

*Le régime collectif et obligatoire frais de santé assure des remboursements complémentaires à ceux effectués par le régime de base de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie et de la maternité.*

*Les garanties du régime obligatoire couvrent les salariés. Elles peuvent être étendues à ses ayants-droit à titre facultatif.*

*Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits «responsables» tel que défini par la législation actuellement en vigueur et à venir.*

### **Garantie conventionnelle**

*Les prestations de la garantie frais de santé sont versées conformément aux dispositions du tableau des remboursements ci-après.*

*Les remboursements sont exprimés en pourcentage de la base de remboursement (BR) à partir de laquelle se fonde le régime de base de sécurité sociale pour le calcul de ses propres remboursements.*

*En absence de prise en charge du régime de base, ces mêmes remboursements peuvent aussi être exprimés dans la limite d'un forfait annuel par bénéficiaire (pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale).*

*En tout état de cause, l'addition des remboursements du régime de base et du régime complémentaire ne peut pas dépasser le montant des frais réellement engagés par le salarié ou, le cas échéant, son ayant-droit.*

### **Garantie optionnelle**

*Le salarié a la possibilité d'adhérer à la garantie optionnelle afin d'améliorer son niveau de couverture (cf. tableau des remboursements).*

*Si elle est retenue, l'option s'appliquera automatiquement, pour un exercice civil, aux mêmes bénéficiaires que ceux qui ont été affiliés à la garantie conventionnelle.*

*Lorsque le salarié résilie la garantie optionnelle, il ne peut la demander à nouveau qu'à l'expiration d'un délai de 2 ans.*

## **Article 11**

### **Maintien à titre individuel de la garantie frais de santé**

*Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989, bénéficieront d'une proposition de maintien de la garantie frais de santé, à*

*condition d'en faire la demande dans les 6 mois suivants l'évènement y ouvrant droit :*

- les anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité de travail servies par l'organisme assureur dans le cadre du présent accord ;*
- les anciens salariés retraités ;*
- les anciens salariés privés d'emploi bénéficiant d'un revenu de remplacement ;*
- les ayants-droit des salariés concernés par l'un des trois cas susvisés justifiant d'au moins deux ans d'affiliation à ce contrat à la date de l'évènement ;*
- les ayants droit d'un salarié décédé peuvent bénéficier du régime pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès.*

*Ce maintien sera possible sans questionnaire médical ni période de carence moyennant le paiement d'une cotisation individuelle volontaire à la charge exclusive de l'ancien salarié ou de l'ayant-droit.*

*Les tarifs applicables aux anciens salariés pourront être supérieurs aux tarifs globaux en vigueur pour les participants actifs dans les limites fixées par la réglementation en vigueur.*

*Conformément à l'article 1 du décret du 21 mars 2017, pour tout contrat souscrit ou adhésion à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les tarifs applicables aux anciens salariés ainsi qu'à leurs enfants à charge :*

- ne peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la première année ;*
- ne peuvent être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la deuxième année,*
- ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs la troisième année.*

*Les tarifs applicables aux conjoints des anciens salariés ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.*

*Au-delà de la troisième année, les tarifs seront fixés en fonction de l'équilibre du contrat d'assurance.*

*En cas de décès du salarié, le conjoint bénéficiera également du plafonnement des tarifs tel que défini ci-dessus, hormis la première période pendant laquelle il bénéficiera de la cotisation appliquée aux actifs.*

*La cotisation sera appelée par l'organisme assureur par prélèvement.*

*Concernant ce maintien individuel de la garantie frais de santé, il est précisé que seule la garantie conventionnelle obligatoire est proposée. La garantie optionnelle ne peut pas être maintenue.*

## **Article 12**

### **Cotisations**

*L'employeur prend en charge au moins 50 % du financement des garanties obligatoires frais de santé du salarié.*

## Titre 4

### Dispositions finales

*Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour assurer un suivi de l'accord du 6 novembre 2012.*

*L'accord du 6 novembre 2012 peut être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et sui-*

*vants du même code et sous réserve d'un délai de pré-avis de six mois.*

## Titre 5

### Tableaux de garanties

#### Tableau des garanties santé Cerfrance régime Hors Alsace Moselle

Nature des frais	Remboursement du régime de base obligatoire Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement total Socle + Option 1
<b>SOINS COURANTS</b>			
<b>Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :</b>			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	70 % BR	130%BR	330%BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	70 % BR	110%BR	130%BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	70 % BR	230%BR	330%BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	70 % BR	130%BR	130%BR
<b>Honoraires paramédicaux</b>	60 % BR	240 % BR	340 % BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	de 60% à 100% BR	240%BR	340%BR
<b>Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie</b>			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	70 % BR	230%BR	330%BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	70 % BR	110%BR	130%BR
<b>Actes de prévention<sup>(3)</sup></b>	de 35% à 70% BR	de 265 % BR à 230 % BR	365 % BR ou 330% BR
<b>Honoraires de médecines douces : chiropractie, diététique, ergothérapie, ostéopathie, psychologie, psychomotricité, psychotérapie, étiopathie, homéopathie, acupuncture.</b>	-	Forfait de 45 € / séance avec un maximum de 3 séances / an / bénéficiaire	Forfait de 45 € / séance avec un maximum de 5 séances / an / bénéficiaire
<b>Medicaments</b>			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	65 % BR	35 % BR	35%BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	30 % BR	70 % BR	70 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	85 % BR
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
<b>Matériel médical</b>			
- Fournitures médicales, pansements, petits appareillages	60% BR	235 % BR	335 % BR
- Prothèses orthopédiques	60% BR	335 % BR	435 % BR
- Gros appareillages	100% BR	335 % BR	435 % BR
<b>HOPITALISATION</b>			
<b>Frais de séjour</b>	80% ou 100% BR	220% BR	320%BR
<b>Honoraires :</b>			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	80% ou 100% BR	220%BR	320%BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	80% ou 100% BR	120%BR	120%BR
- Forfait actes lourds <sup>(4)</sup>	-	100 % FR	100%FR
<b>Forfait journalier hospitalier<sup>(5)</sup></b>	-	100 % FR	100 % FR
<b>Chambre particulière (hors psychiatrie) y compris en ambulatoire</b>	-	60 € / jour	60 € / jour
<b>Chambre particulière en psychiatrie (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)</b>		60 € / jour/limité à 60 jours/an	60 € / jour/limité à 60 jours/an
<b>Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 15 ans</b>	-	45 € / jour	45 € / jour
<b>OPTIQUE</b>			
		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (6)	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (6)
<b>Equipements 100% santé (Classe A) (7)</b>			
- Monture	60% BR	Frais réels - RO	Frais Réels - RO
- Verre	60% BR	Frais réels - RO	Frais Réels - RO
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60% BR	Frais réels - RO	Frais Réels - RO
<b>Autres équipements (Classe B)</b>			
- Monture	60% BR	100 € - RO	100 € - RO
- Verre simple (8 bis)	60% BR	125 € / Verre	150 € / Verre
- Verre complexe (8 bis)	60% BR	175 € / Verre	275 € / Verre
- Verre très complexe (8 bis)	60% BR	180 € / Verre	300 € / Verre
<b>Prestation d'adaptation de la correction à la vue pour des verres de Classe B<sup>(7)</sup></b>	60% BR	Frais réel - RO	Frais réel - RO
<b>Supplément pour verre avec filtre (7)</b>	60% BR	Frais réel - RO	Frais réel - RO
<b>Lentilles remboursées par le régime de base</b>	60 % BR	0 % BR ou 40 % BR + 10 % PMSS/bénéf./an	0 % BR ou 40 % BR + 12 % PMSS/bénéf./an
<b>Lentilles non remboursées par le régime de base</b>	-		
<b>Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)</b>	-	500 € / œil	500 € / œil
<b>DENTAIRE</b>			
<b>Soins et prothèses 100% Santé<sup>(10)</sup></b>	70% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
<b>Soins (hors 100% Santé)</b>	70 % BR	230 % BR	330 % BR
<b>Prothèses (Inclusives, canines, prémolaires) hors 100% Santé :</b>			
- prothèses à honoraires maîtrisés <sup>(10)</sup>	70% BR	350% BR	450%BR
- prothèses à honoraires libres	70% BR	350% BR	450%BR
<b>Prothèses (molaires) (hors 100% Santé) :</b>			
- prothèses à honoraires maîtrisés <sup>(10)</sup>	70% BR	300 % BR	400% BR
- prothèses à honoraires libres	70% BR	300 % BR	400% BR
<b>Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base</b>	-	322,50 € / an / bénéficiaire	430 € / an / bénéficiaire
<b>Orthodontie remboursée par le régime de base</b>	100% BR	200 % BR	300 % BR
<b>Implantologie (hors couronne implanto-portée)</b>	-	700 € / an / bénéficiaire	900 € / an / bénéficiaire
<b>Autres Auditives (11)</b>			
<b>Equipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1er janvier 2020<sup>(7)</sup></b>	60% BR	Frais réels - RO	Frais réels - 60 % BR
<b>Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité</b>	60 % BR	1700€-RO/oreille	1700€-RO/oreille
<b>Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans</b>	60 % BR	1382,50 € - RO oreille	1700€-RO/oreille

**Tableau des garanties santé Cerfrance régime Alsace Moselle**

Tableau des garanties santé CERFRANCE régime Alsace Moselle

Nature des frais	Remboursement du régime de base obligatoire Alsace Moselle	Remboursement complémentaire SOCLE	Remboursement Total Socle + Option 1
<b>SOINS COURANTS</b>			
Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :			
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	90 % BR	110 % BR	310 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM <sup>(10)</sup>	90 % BR	90 % BR	110 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	90 % BR	210 % BR	310 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	90 % BR	110 % BR	110 % BR
Honoraires paramédicaux	90 % BR	210 % BR	310 % BR
Analyses, et examens de laboratoire	de 90% à 100% BR	210% BR	310% BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM <sup>(14)</sup>	90%BR	210% BR	310% BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	90%BR	90% BR	110% BR
Actes de prévention <sup>(3)</sup>	de 35% à 90% BR	de 265 % BR à 210%BR	de 365 % BR à 310 %BR
Honoraires de médecines douces : chiropractie, détélique, ergothérapie, ostéopathie, psychologie, psychomotricité, psychotérapie, étiopathie, homéopathie, acupuncture	-	Forfait de 45 € / séance avec un maximum de 3 séances / an / bénéficiaire	Forfait de 45 € / séance avec un maximum de 5 séances / an / bénéficiaire
Médicaments			
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important"	90 % BR	10 % BR	10 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré"	80 % BR	20 % BR	20 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible"	15 % BR	85 % BR	85 % BR
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	50€/an/bénéficiaire	50€/an/bénéficiaire
Matériel médical			
Fournitures médicales, pansements, petits appareillages	90% BR	200 % BR	300% BR
Prothèses orthopédiques	90% BR	300% BR	400% BR
Gros appareillages	100% BR	300% BR	400% BR
<b>HOUSSEATION</b>			
Frais de séjour	100% BR	200 % BR	300 % BR
Honoraires :			
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	100% BR	200 % BR	300 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM <sup>(3)</sup>	100% BR	100 % BR	100 % BR
Forfait actes lourds <sup>(4)</sup>	100 % FR	-	-
Forfait journalier hospitalier <sup>(5)</sup>	100 % FR	-	-
Chambre particulière (hors psychiatrie) y compris en ambulatoire	-	60 € / jour	60 € / jour
Chambre particulière en psychiatrie (par jour/bénéficiaire dans la limite de 60 jours/an)		60 € / jour/limité à 60 jours/an	60 € / jour/limité à 60 jours/an
Lit d'accompagnement pour enfant de moins de 15 ans	-	45 € / jour	45 € / jour
<b>OPTIQUE</b>			
		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (6)	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans (6)
Équipements 100% santé (Classe A) (7)			
- Monture	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
- Verre	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Autres équipements (Classe B)			
- Monture	90% BR	100 € - RO	100 € - RO
- Verre simple (8)	90% BR	125 € / Verre	150 € / Verre
- Verre complexe (8)	90% BR	175 € / Verre	275 € / Verre
- Verre très complexe (8)	90% BR	180 € / Verre	300 € / Verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B (7)	90% BR	Frais réel - RO	Frais réel - RO
Supplément pour verre avec filtre (7)	90% BR	Frais réel - RO	Frais réel - RO
Lentilles remboursées par le régime de base	90% BR	0 % BR ou 10 % BR + 10 % PMSS/bénéf./an	0 % BR ou 10 % BR + 12 % PMSS/bénéf./an
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	-	-
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil (par œil)	-	500 € / œil	500 € / œil
<b>DENTAIRE</b>			
Soins et prothèses 100% Santé <sup>(9)</sup>	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Soins (hors 100% Santé)	90% BR	230%BR	330 % BR
Prothèses (incisives, canines, prémolaires) hors 100 % Santé :			
- prothèses à honoraires maîtrisés <sup>(10)</sup>	90% BR	330% BR	430% BR
- prothèses à honoraires libres	90% BR	330% BR	430% BR
Prothèses (molaires) (hors 100% Santé) :			
- prothèses à honoraires maîtrisés <sup>(10)</sup>	90% BR	280%BR	380% BR
- prothèses à honoraires libres	90% BR	280%BR	380% BR
Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base		322,50 € / an / bénéficiaire	430 € / an / bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	100% BR	200 % BR	300% BR
Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	700 € / an / bénéficiaire	900 € / an / bénéficiaire
<b>AIDES AUDITIVES (11)</b>			
Équipements 100% Santé (Classe I) à compter du 1er janvier 2020 <sup>(12)</sup>	90% BR	Frais réels - RO	Frais réels - RO
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90% BR	1700 € - RO/oreille	1700 € - RO/oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90% BR	1382,50 € - RO oreille	1700 € - RO/oreille
<b>CURES THERMALES</b>			
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux <sup>(3)</sup> , transport, hébergement, surveillance	65% ou 90% BR	-	-
Forfait thermal complémentaire	-	10% PMSS	12 % PMSS
<b>DIVERS</b>			
Prime de naissance ou d'adoption (sur présentation de justificatifs)		10 % PMSS	12 % PMSS
Transports remboursés par le régime de base	100% BR	200 % BR	300 % BR
Assistance	-	Inclus	Inclus
Réseau de soins	-	Inclus	Inclus

## Article 2

### Entrée en vigueur et formalités de dépôt

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le présent avenant sera déposé auprès de l'administration conformément aux dispositions légales en vigueur.

# SALAIRS

## Avenant du 2 juillet 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.  
2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale de l'Agroalimentaire CFDT ;

Fédération Agro-Alimentaire CFE CGC SNACAR.

Ce délai doit permettre aux partenaires sociaux locaux d'ouvrir des négociations et de mettre en conformité les accords en question tout en tenant compte des délais de survie desdits accords. En effet, en cas d'impossibilité de parvenir à un accord sur cette révision partielle les CERFRANCE concernés devront procéder à la dénonciation de leur accord collectif.

Il est précisé enfin que la structure de la grille des minima n'est pas modifiée dans le cadre de la présente révision partielle, une évolution du référentiel des métiers et des compétences devant intervenir ultérieurement.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur l'évolution des classifications avant le 31 décembre 2015.

Ceci étant exposé, il a été convenu ce qui suit :

### Article 1

(Voir Chapitre 4, art. 4-5)

### Article 2

Si nécessaire, des négociations devront s'ouvrir au sein de chaque entité relevant du champ d'application de la présente convention collective, au plus tard le 31 décembre 2015, afin de mettre en conformité leurs accords d'entreprise avec le nouvel article 4-5 ci-dessus.

Par mise en conformité, il convient d'entendre la fin effective des effets de dispositions conventionnelles reprenant le dispositif national des alinéas 2 et 4 de l'article 4-5 précité ou un dispositif équivalent pour les salariés de l'entreprise telle que prévue au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 2261-10 du Code du travail ou l'application d'autres dispositions conventionnelles s'y substituant à l'issue d'une négociation.

La grille de rémunérations annuelles minimales brutes garanties prévue à l'article 4-6 sera la suivante. Elle sera applicable dès la mise en conformité visée aux alinéas précédents pour les entreprises concernées par cette mise en conformité ou dès l'entrée en vigueur du présent avenant pour les autres entreprises si aucune disposition conventionnelle d'entreprise applicable ne reprend le dispositif national des alinéas 2 et 4 de l'article 4-5 précité ou un dispositif équivalent.

Il est précisé au préalable :

L'objectif recherché par la présente révision partielle de la Convention Collective Nationale du Réseau CERFRANCE concernant les articles 4.3, 4.5 et 4.6 est de fixer une nouvelle grille de salaires minimums garantis, significativement revalorisée, et de mettre en place un dispositif qui assurera la pérennité de cette grille.

Pour cela, il est apparu nécessaire de supprimer l'impact automatique, sur les salaires réels fixes des salariés, de la révision des salaires minimums décidée dans le cadre de la négociation annuelle nationale comme prévu aux alinéas 2 et 4 de l'article 4.5 de la CCN.

En effet, le maintien automatique de l'écart entre salaire minimum conventionnel et salaire fixe réel ôte toute marge de manœuvre dans les négociations nationales pour tenir compte des réalités économiques, sociales et financières locales.

Cependant, compte tenu de l'existence d'accords d'entreprise locaux reprenant le dispositif national des alinéas 2 et 4 de l'article 4-5 précité ou un dispositif équivalent, il a été convenu de prévoir une mise en œuvre progressive de la nouvelle grille, avec une application généralisée au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2018.

Emploi ou Niveau repère	Degrés de maîtrise		
	Débutant	Professionnel	Référent
Assistant Comptable	19 902	21 541	23 988
Comptable	21 418	23 049	26 488
Comptable Conseil	26 667	29 351	33 737
Conseiller Généraliste	26 667	29 351	33 737
Conseiller Spécialisé	26 667	29 351	33 737
Technicien Maintenance	21 717	23 925	27 504
Technicien Vente	21 418	23 049	26 488

Emploi ou Niveau repère	Degrés de maîtrise		
	Débutant	Professionnel	Référent
Personnel d'Exécution	18 954	21 228	23 988
Personnel Technique	21 418	23 049	26 488
Personnel de Conception	26 667	29 351	33 737
Responsable d'Equipe	30 345	33 379	38 386
Responsable de Service	34 234	37 658	43 306
Responsable de Secteur	34 234	37 658	43 306
Responsable de Direction	38 167	41 983	48 281

*En tout état de cause, et en l'absence de grille de minima plus favorable au regard de chaque emploi repère, les minima de la grille s'imposeront à l'ensemble des entités relevant du champ d'application de la convention collective du Réseau CERFRANCE au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2018, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2018.*

*Pendant la période transitoire, c'est-à-dire entre l'entrée en vigueur du présent accord et le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la négociation annuelle prévue à l'article 4-5 portera à la fois sur la grille des minima ci-dessus mais également, transitoirement, sur celle résultant des dispositions applicables avant la mise en conformité visée au présent article, si celle-ci est nécessaire.*

### **Article 3**

(Voir Chapitre 4, art. 4-3)

### **Article 4**

*Il est institué un Comité Paritaire de Suivi du présent chapitre composé :*

- *D'un représentant de la fédération syndicale représentative concernée ;*
- *d'un salarié des entreprises relevant du champ conventionnel adhérent du dit syndicat*
- *d'un représentant de la délégation employeurs par organisation syndicale représentative.*

*Un règlement intérieur sera adopté lors de la première réunion du Comité afin de fixer ses règles de fonctionnement.*

*Le Comité se réunira au moins une fois par semestre et autant de fois que nécessaire.*

*Il aura pour mission de suivre la mise en œuvre du présent chapitre et plus particulièrement l'avancement des négociations engagées localement pour la mise en conformité des accords visée à l'article 2 ci-dessus.*

## **Chapitre 2 Forfait annuel en jours**

### **Article 1**

(Voir Chapitre 13 «Forfait annuel en jours»)

## **Chapitre 3 Mise en place d'une commission de l'agenda social et d'un observatoire paritaire des accords et de la négociation collective**

### **Article 1 Commission paritaire de l'agenda social**

*Afin d'assurer la prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou du réseau, il est institué, dans le cadre d'une commission paritaire dénommée «commission de l'agenda social», une réunion annuelle de concertation. Il est ajouté un article 12.2.6*

(Voir article 12.2.6)

### **Article 2 Observatoire paritaire des accords et de la négociation collective**

*Objet : répertorier tous les accords collectifs conclus par les entreprises relevant du champ d'application de la CCN du réseau CERFRANCE.*

*L'Observatoire réalise un bilan des conditions de fonctionnement des différentes commissions et comité ainsi que des accords soumis à la procédure de validation.*

*Le bilan prévu à l'alinéa précédent est complété, par un bilan de la négociation d'entreprise avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le réseau CERFRANCE et par un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus avec les délégués syndicaux.*

*Le bilan des accords collectifs conclus avec les délégués syndicaux, et celui de la négociation avec les salariés mandatés, sont réalisés à partir des données*

recueillies, par le Conseil National CERFRANCE pour l'établissement de la partie relative à la négociation d'entreprise du bilan annuel de la négociation collective.

Les trois bilans ont pour objet, respectivement, d'évaluer l'importance des négociations menées par les élus et de celles menées par les salariés mandatés, par rapport aux négociations menées avec les délégués syndicaux. Ils prennent la forme d'un rapport annuel.

Au vu de ces bilans, l'Observatoire peut émettre des propositions à l'intention de la «commission de l'agenda social» et de «la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)».

Le rapport annuel des bilans de l'Observatoire est transmis aux délégations syndicales au moins 10 jours avant la réunion fixée pour la commission de l'agenda social.

Un répertoire de tous les accords d'entreprise sera mis en place au niveau du Réseau CERFRANCE.

## Chapitre 4

### Dispositions diverses

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## ANNEXE

*Exemple de calcul en cas de départ en cours de période de référence d'un salarié en forfait annuel de jours de travail santé (article 13-3-5)*

Conformément à l'article 13-3-5 :

«En cas de départ en cours de la période de référence une régularisation de la rémunération pourra être effectuée selon que le salarié aura ou non perçu une rémunération supérieure ou inférieure au nombre de jours travaillés, déduction faite des jours de congés payés et jours fériés chômés éventuels. Le cas échéant, une compensation pourra être faite avec les autres sommes restant dues au salarié au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de congés payés,...).»

À noter :

Les exemples ci-dessous concernent un salarié responsable de direction dont le forfait est de 218 jours par an.

Pour des salariés responsables de service ou d'équipe, le nombre de jours annuels de travail à retenir pour les prorata serait respectivement de 215 et 206 jours.

**Exemple 1 :**

Période de référence : année civile

Le salarié quitte l'entreprise le 30 juin.

Il a effectué 116 jours de travail (il a travaillé tous les jours ouvrés) du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin.

La régularisation des sommes dues va s'effectuer :

- En calculant les 124/218<sup>ème</sup> du salaire annuel (hors congés payés et jours fériés chômés et payés) ;

- En déduisant les sommes déjà versées à titre d'acompte mensuel (dans le cadre du lissage de la rémunération annuelle) ;

Le salarié perçoit, par exemple, une rémunération annuelle de 45 000 € soit :

- 38929 ( $45\ 000 / 252 \times 218$ ) € bruts au titre de 218 jours travaillés par an,
- 4464 € ( $45\ 000 / 252 \times 25$ ) € bruts au titre des CP (salaire reconstitué pour 25 jours ouvrés de congés),
- et 1 607 ( $45\ 000 / 252 \times 9$ ) € bruts au titre des jours fériés chômés (salaire maintenu).

Le salarié a perçu 22500 € bruts ( $45\ 000 / 12 \times 6$ ) fin juin.

Sur cette période, l'AGC aurait dû verser à ce salarié :

- au titre des jours travaillés :  $38929 \times 124 / 218 = 22143$  € bruts,
- au titre des jours fériés chômés et payés : 1071 ( $45\ 000 / 252 \times 6$ ) € bruts.
- au titre des congés payés : 0 €

Soit une différence de 714 € devant être régularisée, auxquels doit être ajoutée l'indemnité de congés payés, déduction faite, le cas échéant, des congés déjà pris (Par exemple 4464 € bruts dans l'hypothèse où le salarié n'a pris aucun des 25 jours ouvrés de congés qu'il a acquis au 31/05, si la période de référence est la période légale, auxquels il convient d'ajouter 3 jours pour les jours ouvrés de congés qu'il a acquis sur la nouvelle période de référence au 30/06, soit 536 €).

**Exemples 2 :**

À l'inverse, si un salarié part à la fin du mois juin alors qu'il a, même tenu compte de jours de congés payés, pris trop de jours de repos, peut avoir perçu plus que son dû. Une régularisation (éventuellement par compensation faite sur les indemnités de fin de contrat) peut être due au bénéfice de l'employeur.

Il a effectué 116 jours de travail (il a pris 8 jours de repos) du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin.

Le salarié a perçu 22500 € bruts ( $45\ 000 / 12 \times 6$ ) fin juin.

Sur cette période, l'AGC aurait dû verser à ce salarié :

- au titre des jours travaillés :  $38929 \times 116 / 218 = 20715$  € bruts,
- au titre des jours fériés chômés et payés : 1071 ( $45\ 000 / 252 \times 6$ ) € bruts.
- au titre des congés payés : 0 €

Soit une différence de 714 € devant être régularisée, par compensation faite sur les indemnités de fin de contrat, exemple sur l'indemnité de congés payés, de 4464 € bruts dans l'hypothèse où le salarié n'a pris aucun des 25 jours ouvrés de congés qu'il a acquis au 31/05 (si la période de référence est la période légale, auxquels il convient d'ajouter 3 jours pour les jours ouvrés de congés qu'il a acquis sur la nouvelle période de référence au 30/06, soit 536 €).

## **Avenant du 1<sup>er</sup> décembre 2016**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.  
2017]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FAA CFE CGC.

Conformément à l'article 4-3 de la convention collective nationale, les parties se sont réunies le 17

novembre 2016 et le 1<sup>er</sup> décembre suivant pour négocier les rémunérations annuelles minimales garanties de l'année suivante.

Les parties étant parvenues à un accord et il a été décidé ce qui suit.

### **Article 1**

#### **Fixation des minima conventionnels**

Les salaires minima conventionnels fixés à l'article 4-6 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant du 2 juillet 2015, sont les suivants :

	Degrés de maîtrise		
Emploi ou Niveau repère	Débutant	Professionnel	Référent
Assistant Comptable	19 982	21 627	24 084
Comptable	21 504	23 141	26 594
Comptable Conseil	26 774	29 468	33 872
Conseiller Généraliste	26 774	29 468	33 872
Conseiller Spécialisé	26 774	29 468	33 872
Technicien Maintenance	21 804	24 021	27 614
Technicien Vente	21 504	23 141	26 594
Personnel d'Exécution	(*)19 030	21 313	24 084
Personnel Technique	21 504	23 141	26 594
Personnel de Conception	26 774	29 468	33 872
Responsable d'Équipe	30 466	33 513	38 540
Responsable de Service	34 371	37 809	43 479
Responsable de Secteur	34 371	37 809	43 479
Responsable de Direction	38 320	42 151	48 474

(\*) Pour les rémunérations versées sur plus de douze mensualités, il est rappelé que le salaire mensuel doit rester au moins égal au SMIC

### **Article 2**

#### **Date d'application du présent avenant**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Procès-verbal de désaccord du 18 janvier 2018**

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

### **FGTA FO.**

L'avenant du 2 juillet 2015 a défini une nouvelle grille des salaires minima, applicable à tous les CERFRANCE, sans condition, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Celle-ci a fait l'objet d'une revalorisation, formalisée par accord entre les délégations syndicales et la délégation employeurs de + 0,4 % applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

C'est sur la base de cette grille qu'à la suite des réunions de négociation sur les salaires minima 2018 qui se sont tenues le 27 octobre 2017 et le 7 décembre 2017, le présent procès-verbal de désaccord a été établi.

**Dernier état des propositions respectives :**

---

**Pour la délégation employeurs :**

La délégation employeurs, propose de revaloriser l'ensemble des emplois repères de la nouvelle grille à hauteur de 0,3 % sous réserve d'accord.

**Pour les délégations syndicales :**

- Délégation FGA-CFDT :

La délégation demande une revalorisation du minimum «filière interne» personnel d'exécution - niveau débutant au niveau du SMIC (valeur 1<sup>er</sup> janvier 2018) × 13.

Puis revalorisation de tous les minima sauf personnel d'exécution de 1,2 %.

- Délégation FGTA-FO :

La délégation demande une revalorisation du minimum «filière interne» personnel d'exécution - niveau débutant au niveau du SMIC (valeur 1<sup>er</sup> janvier 2018) × 13.

Puis 1 % minimum (inflation) sur l'ensemble des emplois repères.

Elle demande également qu'un travail soit engagé sur l'égalité hommes/femmes.

Faute d'accord entre les Partenaires Sociaux la négociation se termine par un constat de désaccord.

La Délégation Employeurs ne prend aucun engagement unilatéral et ne fera pas de recommandation patronale.

## Avenant du 28 novembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.  
2019]

**Signataires :**

Emploi ou Niveau repère	Degrés de maîtrise		
	Débutant	Professionnel	Réfèrent
Assistant Comptable	20 362	22 038	24 542
Comptable	21 913	23 581	27 099
Comptable Conseil	27 283	30 028	34 516
Conseiller Généraliste	27 283	30 028	34 516
Conseiller Spécialisé	27 283	30 028	34 516
Technicien Maintenance	22 218	24 477	28 139
Technicien Vente	21 913	23 581	27 099
Personnel d'Exécution	19 875	21 718	24 542
Personnel Technique	21 913	23 581	27 099
Personnel de Conception	27 283	30 028	34 516
Responsable d'Equipe	31 045	34 150	39 272
Responsable de Service	35 024	38 527	44 305
Responsable de Secteur	35 024	38 527	44 305
Responsable de Direction	39 048	42 952	49 395

**Article 2****Date d'application du présent avenant**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Avenant du 12 décembre 2019**

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv.  
2020]

**Signataires :**Organisation(s) patronale(s) :

Réseau Cerfrance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Conformément à l'article 4-3 de la convention collective nationale, les parties se sont réunies le 22 novembre, le 2 décembre et le 12 décembre 2019 pour négocier les rémunérations annuelles minimales de l'année 2020.

Les parties étant parvenues à un accord, il a été décidé ce qui suit :

**Article 1****Fixation des minima conventionnels**

Les salaires minima conventionnels fixés à l'article 4-6 de la convention collective nationale, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant du 28 novembre 2018, sont augmentés de 0,9 %, ce qui les porte aux montants figurant dans le tableau ci-dessous.

Emploi ou Niveau repère	Degrés de maîtrise		
	Débutant	Professionnel	Référent
Assistant Comptable	20 545	22 236	24 763
Comptable	22 110	23 793	27 343
Comptable Conseil	27 529	30 298	34 827
Conseiller Généraliste	27 529	30 298	34 827
Conseiller Spécialisé	27 529	30 298	34 827
Technicien Maintenance	22 418	24 697	28 392
Technicien Vente	22 110	23 793	27 343
Personnel d'Exécution	20 054	21 913	24 763
Personnel Technique	22 110	23 793	27 343
Personnel de Conception	27 529	30 298	34 827
Responsable d'Équipe	31 324	34 457	39 625
Responsable de Service	35 339	38 874	44 704
Responsable de Secteur	35 339	38 874	44 704
Responsable de Direction	39 399	43 339	49 840

**Article 2****Date d'application du présent avenant**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

# **TEXTES COMPLÉMENTAIRES**

## **Formation**

### **Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires**

#### **Accord du 30 octobre 2014**

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

### **Négociation sur les classifications**

#### **Accord du 7 avril 2016**

[Non étendu, applicable jusqu'au 30 juin 2017 inclus]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

Réseau CERFRANCE.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

FGAA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAA et forestière CGT ;

CFTC AGRI ;

SNACAR CFE CGC.

*En cas d'absence celle-ci pourra se faire représenter par une personne de son choix, membre de la délégation Employeur.*

## **Article 2 Secrétariat**

*Le secrétariat sera assuré par la Délégation Employeur du Réseau CERFRANCE.*

### **Chapitre 3 - Convocations**

*Chaque séance de négociation est précédée par l'envoi d'un courriel à l'initiative de la Délégation Employeur, à l'intention des membres de chaque délégation et sous délai de sept à dix jours avant la réunion à venir accompagné de :*

- La convocation*
- L'ordre du jour portant sur le plan proposé pour la réunion et les grands axes du contenu de celle-ci,*
- Le compte rendu de la réunion précédente avec un document de suivi des modifications et des propositions,*
- Les projets d'articles,*
- Les textes arrêtés<sup>(\*)</sup>*

*(\*) La notion de texte arrêté signifie qu'un accord a été trouvé sur cette partie mais qu'au vu du texte global ou d'un autre article, il peut être remis à débat.*

*Les retours des Organisations Syndicales se feront au plus tard, avant 14 heures, la veille de la réunion de négociation, à la délégation employeurs et à l'ensemble des autres délégations.*

### **Chapitre 4 - Déroulement des réunions**

*En préalable à chaque séance de négociation, le projet de compte-rendu de la réunion précédente sera validé après modifications éventuelles.*

*À la fin de chaque réunion de négociation, l'ordre du jour de la réunion suivante sera arrêté entre les parties.*

## **Chapitre 3 Calendrier des réunions et durée du présent accord**

*Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2017 inclus.*

*Il concerne la négociation sur les classifications.*

*Il est prévu un calendrier prévisionnel des réunions de négociation, chaque réunion débutant à 9 h 30 pour se terminer à 16 h 30, le Réseau CERFRANCE prenant en charge le repas de midi des participants.*

*Les dates de réunion de négociation sont ainsi fixées :*

*6 juillet 2016*

*23 septembre 2016*

*4 octobre 2016*

*16 novembre 2016*

## **Chapitre 2 Organisation des séances de négociation**

### **Chapitre 1 - Lieu des réunions**

*Les réunions de négociation se tiennent au siège du Réseau CERFRANCE, 18 rue de l'Armorique à Paris XV<sup>ème</sup> sous réserve de la disponibilité des locaux.*

### **Chapitre 2 - Présidence et secrétariat**

#### **Article 1 Présidence**

*Les réunions se tiennent sous la Présidence de Madame Joëlle Denoual, Présidente de la Délégation Employeurs du Réseau CERFRANCE.*

13 décembre 2016

*Les dates de réunions suivantes seront fixées ultérieurement.*

*Si les Organisations Syndicales souhaitent se réunir pour préparer la négociation, ces réunions préparatoires devront alors se dérouler en priorité la veille des réunions de négociation programmées.*

*Toutefois, à titre exceptionnel dans le cadre du présent accord et compte tenu du calendrier de négociation, il est admis que les réunions préparatoires puissent se tenir un autre jour.*

*Ces réunions pourront se tenir dans les locaux du Conseil National CERFRANCE après l'en avoir préalablement informé.*

*L'information des tenues de réunions préparatoires se fera par un émargement spécifique sur la feuille de présence de la réunion de négociation.*

- Transport aérien (pour les trajets SNCF supérieurs à 3 h 30 aller) : billet classe économique,
- Trajet domicile - gare ou aéroport : selon le barème fiscal en vigueur sur la base de 7 CV «5 000 KM par an) + parking et péages autoroutiers
- Trajet gare ou aéroport - CN CERFRANCE : Billet RATP, RER ou bus Air France
- Trajet domicile - CN CERFRANCE (en cas d'utilisation du véhicule personnel) selon le barème fiscal en vigueur sur la base de 7 CV (5 000 KM par an) dans la limite du prix du billet SNCF 2<sup>e</sup> classe, tarif plein en heures pleines,
- Frais d'hébergement : sur frais réels plafonnés à 34 MG (\*)
- Restauration : sur frais réels plafonnés à 11 MG (\*). (\*)

*MG : minimum garanti valeur 3.52 Euros au 1<sup>er</sup> janvier 2016*

*Dans l'hypothèse où la réunion préparatoire se tient un autre jour que la veille de la réunion de négociation, il est convenu de la prise en charge des frais de déplacement dans les conditions définies ci-dessus, dans la limite de 50 % des réunions maximum.*

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

### **Avenant du 17 avril 2019**

*[Non étendu, applicable à compter du premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Réseau Cerfrance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

#### **Préambule**

*Par le présent accord, les partenaires sociaux confirment leur volonté de redynamiser le dialogue social de branche, en mettant en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche du réseau Cerfrance (IDCC 7020).*

*Les parties souhaitent ainsi se donner les moyens de construire un dialogue de branche responsable et permanent, apte à remplir ses nouvelles missions, et fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle.*

*Dans un souci de simplicité, les organisations syndicales et patronales ont fait le choix de supprimer des instances paritaires existantes pour en confier les attributions à la CPPNI.*

---

## **Article 1er Champ**

*Le présent avenant est applicable aux AGC et entreprises associées entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au réseau Cerfrance.*

*Il prend effet le premier jour du mois suivant sa signature sous réserve des dispositions sur le droit d'opposition.*

*Ses dispositions se substituent intégralement aux textes révisés.*

## **Article 2**

### **Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)**

*La CPPNI vient se substituer dans ses missions et dans ses modalités de fonctionnement à toutes les instances paritaires de branche exerçant, à la date de sa mise en place, les missions et attributions qui lui seront dévolues :*

- *commission paritaire de conciliation d'entreprise (article 12-1-2 de la CCN)*
- *commission paritaire nationale de négociation (article 12-2-2 de la CCN)*
- *commission paritaire nationale d'interprétation (article 12-2-3 de la CCN)*
- *commission paritaire nationale de conciliation (art 12-2-4 de la CCN)*
- *commission paritaire de l'agenda social (article 1 du chapitre 3 de l'avenant du 2 juillet 2015)*

*L'article 12-2-5 de la CNN relatif à commission paritaire nationale de validation est abrogé, en raison de la suppression de cette commission par la loi du 8 août 2016.*

*Les parties rappellent que la CPPNI, telle qu'elle résulte du présent accord, ne se confond pas avec la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) existant actuellement dans la branche. Toutefois, les parties conviennent que, pour des raisons d'efficacité et de pragmatisme, la CPNE fonctionne comme partie intégrante de la CPPNI.*

## **Article 3**

### **Le chapitre 12 de la convention collective est réécrit comme suit**

*Chapitre 12 : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

*Une CPPNI est mise en place pour la branche du réseau Cerfrance.*

## **12-1**

### **Composition de la commission**

*Cette commission est composée de deux collèges :*

- *Un collège salariés comprenant d'un à trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ de la présente*

*convention, dont au maximum un représentant de la fédération nationale ;*

- *Un collège employeurs comprenant des représentants désignés par l'organisation patronale représentative, en nombre au maximum égal à celui des représentants des organisations syndicales.*

*Chaque collège dispose d'un nombre égal de voix.*

*Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés reconnue représentative par arrêté dans la convention collective du réseau Cerfrance désigne par tout moyen au secrétariat de la CPPNI tous les représentants pouvant être amenés à siéger à la CPPNI.*

*Elles devront, parmi eux, désigner le représentant mandaté pour signer valablement les accords collectifs, les procès-verbaux et les relevés de décision.*

## **12-2**

### **Missions de la commission**

*La commission exerce ses missions d'intérêt général de représentation de la branche, de veille sur les conditions de travail, et rédige un rapport annuel d'activité conformément aux dispositions légales L. 2232-9 du code du travail au jour de la signature du présent avenant).*

*Elle exerce également les missions :*

- *De négociation de branche,*
- *D'interprétation et de conciliation*
- *D'observatoire paritaire de la négociation collective*
- *De suivi du régime de prévoyance et du régime de frais de santé*
- *D'appui aux entreprises, notamment aux plus petites*
- *Validation des délibérations préparées par la CPNE du réseau Cerfrance*

## **12-2-1**

### **Négociation de branche**

*La CPPNI se réunit au moins 4 fois par an, en vue de mener les négociations au niveau de la branche, et autant que nécessaire.*

*Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.*

*Pour cela, il sera mis à l'ordre du jour de la dernière réunion paritaire de l'année civile une concertation sur l'agenda social de l'année suivante. À l'occasion de cette réunion, les partenaires sociaux arrêtent, d'un commun accord, la liste des sujets à traiter au niveau national, ainsi que l'ordre de leur traitement. Chacune des organisations membres adresse au secrétariat de la CPPNI, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, la liste de ses demandes de thèmes de négociation, au moins sept jours calendaires avant la date de la réunion. Le secrétariat diffuse ces demandes à l'ensemble des organisations.*

Des réunions exceptionnelles peuvent être demandées par l'une des organisations qui la composent, sur saisine adressée à la présidence de la CPPNI.

### **12-2-2 Interprétation et conciliation**

Quand elle exerce les attributions de la commission d'interprétation et de conciliation, la CCPNI a pour rôle

- d'étudier les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective du réseau Cerfrance et de ses avenants,
- de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui mettent en cause l'application d'une ou plusieurs dispositions de ladite convention et qui n'ont pas pu être réglés au niveau de l'entreprise.

La commission se réunit sur la base d'un procès-verbal de désaccord conclu entre l'un employeur d'une des entreprises du réseau Cerfrance et ses représentants des salariés (délégués syndicaux ou élus du CSE) ou, à défaut, entre un employeur d'une des entreprises du réseau Cerfrance et son ou ses salariés concernés.

La saisine est accompagnée de l'objet de la demande, de sa justification, et des pièces nécessaires à son examen.

La demande est mise à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant sa sollicitation, qui fait connaître ses conclusions dans un délai de 1 mois

Lorsque la CPPNI donne un avis à l'unanimité des organisations représentées, ce dernier a valeur d'avenant et est annexé à la convention collective. Dans le cas contraire, un procès-verbal est rédigé, faisant état des différentes positions exprimées, et transmis aux parties.

La commission peut également être saisie par une juridiction de l'ordre judiciaire - dans ce cas, les délais prévus ci-dessus peuvent être raccourcis, en fonction des délais de procédure.

### **12-3**

#### **Observatoire paritaire de la négociation collective**

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, en application de l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle enregistre et conserve les accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Un bilan de la négociation collective est établi annuellement par l'observatoire.

Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés.

C'est dans le cadre de cet observatoire qu'est réalisé le bilan des accords d'entreprise prévu à l'article L 2232-9 du code du travail en matière de :

- Durée du travail, répartition et aménagement des horaires
- Repos quotidien et jours fériés
- Congés payés et autres congés
- Compte épargne-temps.

Parallèlement à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité, les entreprises entrant dans le champ de la convention collective adresseront par courriel tous accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Les accords d'entreprise sont envoyés en version électronique au secrétariat de la CPPNI par les entreprises concernées, sans les noms et prénoms des négociateurs et signataires.

### **12-4**

#### **Fonctionnement de la CPPNI**

La présidence de la CPPNI est confiée au collège Employeur.

La commission est saisie par tout moyen d'une demande adressée à son secrétariat, qui est confié au Conseil National du réseau Cerfrance :

Pôle affaires sociales du Conseil National du réseau Cerfrance

18 rue de, l'Armorique - 75015 Paris  
cppni@cn.cerfrance.fr

Toutes les saisines sont diffusées, à réception, à l'ensemble des organisations membres de la CPPNI.

Sous réserve des règles légales applicables à la négociation collective, les décisions sont prises à la majorité des présents.

Les convocations aux réunions sont adressées aux organisations membre de la CPPNI au plus tard 5 jours avant la date de la réunion. Elles sont accompagnées de l'ordre du jour de la réunion et du projet de compte rendu de la réunion précédente.

### **12-5**

#### **Conditions d'indemnisation des salariés du réseau Cerfrance participant aux négociations**

Les représentants des organisations syndicales membres de la CPPNI, salariés des AGC relevant du champ de l'accord, bénéficient :

- D'une autorisation d'absence et du maintien de leur rémunération par leur employeur
- Pour la participation aux réunions de négociations
- Pour une réunion de préparation, la veille ou le lendemain de la réunion de négociation, dans la limite d'une - journée de préparation, étant entendu que les salariés concernés opteront, quand ce sera possible, pour l'utilisation de techniques de communication à distance. Dans le cas où la réunion préparatoire se

---

tient un autre jour que la veille ou le lendemain, et dans la limite de 50 % des réunions plénières, la prise en charge est limitée à une demi-journée.

- Pour le temps de déplacement

Sans imputation de ces temps, pour les titulaires de mandats, sur les crédits d'heures de délégation dont ils peuvent bénéficier au sein de leur entreprise.

- De la prise en charge par leur employeur, adhérent du réseau Cerfrance, dans la limite d'un aller-retour par séance de négociation (une séance de négociation comprend la réunion de négociation et la réunion préparatoire), de l'ensemble de leurs frais de transport, hébergement, restauration sur justificatif dans les conditions définies ci-après :

- Transport SNCF : billet pro 2<sup>ème</sup> classe ou 1<sup>ère</sup> classe si abonnement ou réduction

- Transport aérien (pour les trajets SNCF supérieurs à 3 h 30 aller) : billet classe économique

- Trajet domicile - gare ou aéroport : selon le barème fiscal en vigueur + parking et péages autoroutiers (sous réserve de transmission de la carte grise).

- Trajet gare ou aéroport - CN Cerfrance : billet RATP, RER ou bus air France

- Trajet domicile - CN Cerfrance (en cas d'utilisation d'un véhicule personnel) selon le barème fiscal en vigueur dans la limite du prix d'un billet pro SNCF 2<sup>ème</sup> classe ;

- Frais d'hébergement : sur frais réels plafonnés à 34 MG (\*) par nuit

- Restauration : sur frais réels plafonnés à 11 MG (\*) par repas

(\*)MG : minimum garanti valeur 3,62 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2019

Il est rappelé que pour les salariés d'AGC de moins de 50 salariés, l'indemnisation peut être prise en charge par le fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales.

Dans l'hypothèse où la réunion préparatoire se tient un autre jour que la veille ou le lendemain de la réunion de négociation, il est convenu de la prendre en charge des frais de déplacement dans les conditions définies ci-dessus dans la limite de 50 % des réunions plénières maximum.

#### Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En raison de sa finalité destinée à la branche professionnelle, le présent avenant ne peut comporter de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

