Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique du 22 juin 2013

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3203

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique du 22 juin 2013

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 16 du 17 décembre 2025 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000029100418

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000029100418

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

8 novembre 2026 à 03:31

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 12
Article 13
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.5
Article 2.6
Article 3.2
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article 8.4
Article 8.5
Article 8.6
Article
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 11.1
Article 11.2
Article 11.3
Article 11.4
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article 6.7
Article 6.8
Article 10.1
Article 10.2
Article 10.3
Article 10.4
Article 10.5
Article 10.6
Article 9.1

Article 9.2
Article 9.4
Article 9.5
Article 9.6
Article 9.7
Article 1.1
Article 1.2
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.3
Article 3.4
Article 4
Article 4.4
Article 5
Article 5.2
Article 5.3.2
Article 5.3.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 5.6
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 7
Article 4.1
Article 4.3
Article 5.1
Article 3.2
Article 5.3
Article 3.1
Article 4.2
Article
Article
Avenant : Accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé
Article 1er
Article 2

Article 3.4
Article 5
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 6
Article 6.1
Article 6.2
Article 8
Article 9
Article 10
Article 7
Article 3
Article 4.4
Article 4
Article
Article
Article
Avenant : Avenant n° 5 du 27 avril 2017 portant sur les dispositions de l'article 3.2.1
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 27 avril 2017 relatif au calendrier de négociations
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 28 novembre 2018 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 1er juillet 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime prévoyance complémentaire
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 4 du 1er juillet 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant n° 5 du 26 octobre 2021 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé
Article 1er
Article 2
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 6 du 17 mai 2022 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collecti
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 3.2
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 3.1
Article
Avenant : Avenant n° 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4

Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 6 mars 2024 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire
Article 1er
Article 2
Article
Article
Avenant : Avenant n° 4 du 20 novembre 2024 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 207 du 20 novembre 2024 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national et aide
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant n° 1 du 23 mai 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juin 2014
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 4 du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 7 du 7 décembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 8 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2019
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 10 du 15 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2021
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 11 du 18 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2022
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 12 du 7 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er août 2022
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Avenant n° 14 du 14 novembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2024
Article 1er

Article 2

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique du 22 juin 2013

ART. 12

Les parties ont entrepris des discussions et des négociations qu'elles entendent poursuivre de bonne foi en vue de la conclusion d'un accord relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance collectif et de frais de santé.
Au jour de la signature de la présente convention collective, un cahier des charges « prévoyance » et « frais de santé » a été établi et adressé à des organismes sélectionnés.
Les signataires rappellent leur attachement à instituer une prévoyance et une couverture frais de santé au niveau de la branche.

ART. 13

La formation professionnelle sera régie par un accord collectif spécifique.

ART. 2.1

La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature.
Les parties ont prévu, dans le corps de la convention collective, certaines dispositions spécifiques de mise en œuvre (cf. articles 8.5 et 9.2.2).
Il sera procédé aux formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues par la loi.
Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à tout mettre en œuvre pour demander au ministère compétent l'extension au plus tard 2 ans après sa signature. Cette demande sera précédée d'un recensement préalable des structures associatives susceptibles d'être intégrées dans son champ d'application.

ART. 2.2

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

ART. 2.3

Chaque signataire ou adhérent pourra demander, à tout moment, la révision de la présente convention. Cette demande doit être notifiée aux autres signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer. La commission paritaire nationale permanente se réunira pour étudier les propositions de modification, conformément à l'article 3.2.1, dans un délai de 1 mois suivant la demande de révision.
En tout état de cause, les modifications devront donner lieu à des avenants, qui se substitueront de plein droit aux stipulations du présent accord.

ART. 2.4

La dénonciation totale de la présente convention collective peut intervenir à tout moment, sous réserve d'un préavis de 3 mois. Elle devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée. Elle est déposée dans les conditions fixées par le code du travail.
Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 15 mois (12 mois, plus 3 mois de préavis) à compter de la dénonciation. Une nouvelle négociation s'engage, à la demande de l'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. A défaut d'accord à l'expiration du délai de 15 mois précité (incluant les 3 mois de préavis), les salariés conservent les avantages qu'ils ont individuellement acquis en vertu de la convention dénoncée.

ART. 2.5

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

ART. 2.6

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel antérieurement à la signature de la présente convention. Par ailleurs, les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent s'interpréter comme s'ajoutant à ceux qui seraient déjà accordés pour le même objet.
En outre, la présente convention constitue un socle minimum auquel il ne peut être dérogé de façon moins favorable pour les salariés, conformément aux dispositions de l'article 5.3.1.
Enfin, la signature de la présente convention n'a ni pour effet ni pour objectif de remettre en cause les avantages collectifs qui auraient été mis en place par accord d'entreprise au sein de certaines structures associatives, ni, bien évidemment, d'interdire que de tels avantages plus favorables soient institués. En effet, chaque structure associative pourra maintenir ou instituer des avantages supérieurs à ceux résultant de la présente convention.

ART. 3.2

3.2.1. Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI)

L'article 3.2.1 est remplacé par l'article 3 de l'avenant n° 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une CPPNI unique pour les champs conventionnels fusionnés.

3.2.2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

L'article 3.2.2 est supprimé par l'article 3 de l'avenant n° 209 du 9 juillet 2025 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

ART. 5.1

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'engage, au moment de l'embauche, à fournir aux salariés une information relative aux textes conventionnels applicables dans la structure associative.
L'employeur tient à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans la structure associative, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis portant mention du lieu où il est possible de les consulter. Il peut également décider de remettre un exemplaire des textes applicables aux salariés de la structure.
Les institutions représentatives des salariés présentes au sein des structures associatives reçoivent copie des textes applicables au sein de la structure.

ART. 5.2

5.2.1. Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 2312-1 et suivants du code du travail), des délégués du personnel dans les structures associatives où sont occupés au moins 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.
L'élection, les attributions et les modalités d'exercice de la mission des délégués du personnel sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

5.2.2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 2322-1 et suivants du code du travail), un comité d'entreprise dans les structures associatives où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6 du code du travail, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.
L'élection, les attributions des membres du comité d'entreprise et les modalités d'exercice de leurs missions sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Il est institué, conformément aux dispositions légales (notamment art. L. 4611-1 et suivants du code du travail), un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les structures associatives où sont occupés au moins 50 salariés, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.
La désignation, les attributions des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions que les membres desdits comités.
Les employeurs veilleront particulièrement à tenir compte des recommandations émanant de la CPNEFP en matière d'hygiène et de sécurité.

ART. 5.3

5.3.1. Impossibilité de dérogation à la présente convention

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

5.3.2. Règles de conclusion des accords collectifs

Les conditions de validité des accords d'entreprise sont prévues par la loi. A titre d'indication, l'article L. 2232-12 prévoit à ce jour que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :
– sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
– à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.
L'opposition est exprimée dans un délai de 8 jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8 du code du travail.

5.3.3. Accords conclus avec des institutions représentatives du personnel

En vertu des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, il est possible de négocier avec des institutions représentatives du personnel ou avec un ou plusieurs salariés mandatés. Cette négociation ne peut porter que sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.
La négociation se déroulera dans le respect des principes suivants :
– l'indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
– l'élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
– la concertation avec les salariés ;
– la faculté de prendre l'attache des organisations représentatives de la branche.

Négociation avec des institutions représentatives du personnel

Un accord pourra être négocié avec des institutions représentatives du personnel dans les structures associatives de moins de 200 salariés, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné délégué syndical dans les structures associatives de moins de 50 salariés.
Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève la structure associative sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.
La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.
Pour être valable, l'accord devra :
– être conclu avec des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
– être approuvé par la commission paritaire de branche (CPNP). Celle-ci contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.
Le temps passé aux négociations n'est pas imputable sur les heures de délégation. Chaque élu titulaire appelé à participer aux négociations dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée de 10 heures par mois, sauf circonstances exceptionnelles. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et payées à l'échéance normale.

ART. 8.1

Description

La grille de classification ci-après comporte trois séries de métiers :
– les métiers du technique visent les emplois ou missions liés aux travaux et études des milieux aquatiques et des ressources piscicoles ;
– les métiers du développement visent les emplois ou missions afférents au développement, à la communication, à l'animation et à la promotion du loisir pêche ;
– les métiers de l'administratif visent les emplois ou missions afférents à la gestion administrative, financière, comptable, juridique et sociale.
La grille de classification ci-après comporte six niveaux :
– le niveau I correspondant aux agents de service ;
– le niveau VI correspondant aux directeurs.
Chacun des niveaux II, III, IV, V caractérise, par métiers, les emplois liés au développement, au technique et à l'administratif.
Au regard de la diversité des intitulés de poste recensés dans les structures associatives, les signataires de la présente convention collective s'accordent sur la nécessité d'harmoniser les intitulés existants au travers des emplois suivants :

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

Les signataires invitent les structures associatives à adopter la classification définie dans la convention collective.
Pour les intitulés de poste spécifiques (juriste, attaché(e) de presse, informaticien(ne)...), les structures associatives veilleront à rattacher ces intitulés aux métiers, aux emplois et aux niveaux définis par la présente convention.
Ainsi, à titre d'exemple :
– le (la) salarié(e) « juriste » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau V, à l'emploi « responsable administratif et financier », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;
– le (la) salarié(e) « attaché(e) de presse » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau IV, à l'emploi « chargé(e) de développement », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis) ;
– le (la) salarié(e) « informaticien(ne) » conservera son intitulé actuel tout en étant rattaché(e) au niveau IV, à l'emploi « chargé(e) de développement », à condition qu'il (elle) réponde à l'ensemble des critères dudit niveau (définition de l'emploi, missions repères et niveau de formation requis).
Chaque emploi se caractérise par :
– une définition de l'emploi ;
– les principales missions repères ;
– le niveau de formation requis.

Positionnement des salariés

Le rattachement d'un salarié s'effectue de manière progressive et par étapes : un positionnement par métier, par emploi, par niveau et par échelon.
a) Positionnement par métier
Le rattachement du salarié à un métier se fait selon le champ d'activité dans lequel il exerce ses missions principales.
b) Positionnement par niveau
Le positionnement à l'un des niveaux s'effectue selon :
– la définition de l'emploi : condition d'accès à l'emploi, elle définit de manière générale l'ensemble des savoirs, compétences, aptitudes requis et mis en œuvre pour la bonne exécution des missions relatives à l'emploi occupé ;
– les principales missions repères : les missions repères représentent les missions essentielles qui caractérisent chaque emploi. Outre la définition de l'emploi et le niveau de formation requis, elles permettent de faciliter au mieux l'identification et le positionnement d'un salarié à un niveau et, par conséquent, à l'emploi associé.
Il n'est pas nécessaire d'accomplir l'ensemble des missions visées pour permettre le positionnement d'un salarié, le périmètre pouvant nécessiter une spécialisation plus marquée dans les niveaux.
A titre d'exemple, le (la) salarié(e) « juriste », positionné(e) au niveau V, voit son emploi caractérisé par une seule mission principale : « le conseil, veille et assistance interne et externe ».
Néanmoins, l'accomplissement de manière occasionnelle d'une seule mission ne permet pas le positionnement d'un salarié au niveau associé.
En effet, et à titre d'exemple, un(e) chargé(e) de développement participant à la définition d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche sur une courte période ne pourra pas prétendre au niveau V, responsable développement ;
– le niveau de formation requis : les niveaux de formation correspondent à ceux du répertoire national des certifications professionnelles.

c) Positionnement par échelon
A l'exception du niveau I, chaque niveau comporte des échelons. Les niveaux II et III comportent deux échelons. Les niveaux IV, V et VI comportent trois échelons.
Le positionnement du salarié sur l'un des échelons s'effectue sur la base des critères suivants :
– l'expérience professionnelle : ce terme s'entend comme la période pendant laquelle le salarié acquiert un certain nombre de compétences pour mener à bien les missions qui lui seront confiées ;
– l'autonomie : l'autonomie est la faculté du salarié d'exercer des choix pour remplir les missions qui lui sont confiées. Elle est variable en fonction du périmètre des missions et de son intensité.
Le rattachement à un échelon suppose que ces deux critères soient remplis de façon cumulative.
Lorsque le salarié exerce des missions relevant de métiers et/ou de niveaux différents, son positionnement s'opère en fonction de l'activité dominante exercée.
En cas de litige relatif au positionnement sur un niveau, la commission paritaire nationale permanente pourra être saisie conformément à l'article 3.2.1.
Il est expressément précisé que le positionnement des salariés s'effectue au vu de l'ensemble des critères qui composent la grille de classification. Par ailleurs, le diplôme ne constitue pas à lui seul un critère de positionnement à un niveau donné. Parallèlement, pour chacun des niveaux, l'expérience professionnelle, en particulier acquise au sein d'une des structures associatives couvertes par la présente convention, peut suppléer à la non-détention du diplôme exigé.
S'agissant de l'évolution professionnelle d'un(e) salarié(e), les signataires conviennent que la grille de classification n'impose pas :
– le passage d'un échelon inférieur à un échelon immédiatement supérieur ;
– le passage d'un niveau inférieur à un niveau immédiatement supérieur.
Ainsi, par exemple :
– un(e) salarié(e) positionné(e) au niveau IV, échelon 1 peut évoluer vers l'échelon 3 du même niveau ;
– un(e) salarié(e) positionné(e) au niveau III, échelon 2 peut évoluer vers le niveau IV sans passer par l'échelon 3.

ART. 8.2

La période probatoire ne pourra être mise en œuvre que dans les situations suivantes :
– changement d'emploi ;
– changement de niveau ;
– et en cas de changement d'échelon dans les conditions suivantes :
– à partir du niveau IV et en cas d'évolution de l'échelon 2 à l'échelon 3. Ainsi, aucune période probatoire ne pourra être prévue pour un changement d'échelon dans les niveaux inférieurs au niveau IV ni pour un changement de l'échelon 1 à l'échelon 2 dans le niveau IV ;
– pour les niveaux supérieurs au niveau IV : pour tous les changements d'échelons.
Les durées de période probatoire seront comprises :
– entre 1 et 3 mois en cas :
– de changement d'emploi ;
– de passage du niveau II au niveau III et du niveau III au niveau IV ;
– entre 1 et 6 mois en cas :
– de passage du niveau IV au niveau V et du niveau V au niveau VI ;
– de changement d'échelon dans les conditions visées ci-dessus [...].
Durant la période probatoire, le salarié perçoit, en sus de son salaire de base, une indemnité complémentaire temporaire au moins égale au montant de la différence entre le salaire qu'il perçoit effectivement et celle qui lui est garantie dans le cadre de l'avenant concernant cette évolution.
Si la période probatoire s'avère concluante, l'indemnité complémentaire temporaire est intégrée dans le salaire de base du salarié.
En cas de période probatoire non concluante, le salarié doit être repositionné dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent, sans que cette réaffectation ne puisse modifier les dispositions de son contrat de travail ayant valeur contractuelle telles qu'applicables avant sa promotion.
L'indemnité complémentaire temporaire est alors supprimée.

ART. 8.3

A la demande de l'employeur, tout salarié peut être amené, dans les conditions énoncées ci-après, à occuper temporairement, de manière partielle ou totale, le poste de travail d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.
Le salarié appelé à exercer de manière partielle ou totale des missions repères d'un niveau supérieur pour une durée excédant 1 mois perçoit une indemnité complémentaire temporaire. Cette indemnité est égale au montant de la différence entre la rémunération de base perçue et la rémunération minimale conventionnelle correspondant à l'emploi occupé.
Un écrit dûment signé par les parties est établi.
Le salarié appelé à exercer de manière totale certaines missions repères d'un niveau inférieur conservera sa rémunération de base.
Au retour du titulaire du poste de travail, le salarié remplaçant retrouve son emploi précédent.
Si l'emploi devient vacant, l'employeur, dès lors que le salarié remplaçant satisfait aux autres critères de la grille de classification, l'informe préalablement et par écrit.
En cas d'acceptation, le salarié perçoit au minimum la rémunération conventionnelle correspondante. Le refus du salarié ne constitue pas un motif de licenciement dès lors que cette affectation constitue une modification de son contrat de travail.

ART. 8.4

Chaque année, tous les salariés sont reçus individuellement pour un entretien annuel d'évaluation. Cet entretien est mené par :
– le président,
– ou, à défaut, par toute autre personne titulaire de l'autorité nécessaire et déléguée par le président.
L'objectif de cet entretien est notamment, d'une part, de faire le bilan sur l'année passée et, d'autre part, de fixer les objectifs pour l'année à venir.
Les questions relatives à la formation professionnelle sont abordées de façon spécifique.
Au cours de cet entretien, une évolution de carrière (changement d'échelon, de niveau) peut notamment être abordée.
A l'issue de cet entretien, l'employeur remet au salarié un document recensant tous les points abordés.

ART. 8.5

Les structures associatives composant le champ d'application disposeront d'un délai de 12 mois pour mettre en œuvre cette classification et la grille de rémunération en résultant.
Ce délai court à compter de l'application de la présente convention collective au sein des structures concernées.
En raison notamment des difficultés et impacts financiers générés par l'application de la grille de rémunération pour certaines structures associatives, des dispositions spécifiques temporaires régissant les salaires minima conventionnels sont prévues à l'article 9.2.2.
Les signataires rappellent leur attachement à une information et à une discussion adaptées entre la structure associative et ses collaborateurs.
Cette étape réalisée, l'employeur devra notifier par écrit au salarié concerné son positionnement dans la grille. Cette notification sera adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

ART. 8.6

Statut non cadre

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

Niveau II			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Agent technique	Agent de surveillance	Agent administratif
Définition des emplois	Ces emplois comportent des tâches d'exécution plus complexe correspondant aux travaux courants. Ils nécessitent, de la part de leurs titulaires, une maîtrise des savoir-être (exemples : présentation, communication...) et de savoir-faire élémentaires (exemples : connaissances juridiques et environnementales, travaux de secrétariat...) nécessitant l'adaptation à l'organisation du travail dans la structure.		
	L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de leurs tâches, les titulaires des emplois doivent avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou, si la situation les y contraint, de prendre des dispositions d'urgence.		
Principales missions repères	– opérations courantes d'une unité piscicole ; – opérations de repeuplement ;	– surveillance du respect de la réglementation pêche ; – animation des GPP bénévoles du réseau associatif affilié ;	– accueil physique et téléphonique ; – planification et organisation des rendez-vous, réunions, déplacements ; – préparation des éléments de comptabilité ;
Principales missions repères	– collecte d'informations sur le fonctionnement des écosystèmes et intervention dans les milieux naturels (entretien, réhabilitation, renaturation, suivi des installations...).	– collecte de données de terrain et établissement de rapports relatifs aux atteintes des milieux aquatiques ; – information, orientation et conseil aux pêcheurs.	– classement et archivage courant ; – gestion du courrier (réception, diffusion) ; – travaux courants de secrétariat ; – rédaction des correspondances simples ;
Principales missions repères		– sensibilisation du public à l'environnement et à la protection des milieux aquatiques.	– gestion des fournitures, inventaires.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (niveau CAP, BEP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

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

Niveau III			
Métiers	Technique	Développement	Administratif

Emplois	Technicien	Agent de développement	Employé(e) administratif(ve)
Définition des emplois	Ces emplois correspondent à un ensemble de tâches variées et qualifiées nécessitant de recourir à un ensemble de compétences, d'outils et de techniques (administratives, bureautiques, comptables, environnementales, éducatives...) reconnus. Ces emplois peuvent nécessiter une capacité à proposer des solutions adaptées face aux conditions particulières rencontrées.		
Principales missions repères	– participation à la gestion courante d'une unité piscicole ; – travaux et interventions en milieu naturel en suivi des plans de gestion (PDPG, SDVP, migrateurs...) relevant de son domaine.	– animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques ; – surveillance des milieux aquatiques : interlocuteur des établissements publics en charge de la police de la pêche et suivi des relations avec les détenteurs de droit de pêche.	– préparation matérielle des réunions statutaires : salles, ODJ, convocations, présences, calendrier... ; – gestion du standard ; – suivi administratif, comptable et financier des cartes de pêche ; – opérations de saisie des écritures de comptabilité et de gestion.
Principales missions repères	– conseil et assistance des AAPPMA dans la gestion de leur patrimoine naturel ; – établissement et suivi d'un plan de repeuplement.	– correspondant opérationnel des organismes de tourisme et de développement local ; – initiation, sensibilisation et coordination des structures internes dans son domaine de compétences.	– suivi des documents statutaires et des registres associatifs ; – tenue des registres sociaux obligatoires ; – administration du personnel : rédaction des contrats de travail et avenants, déclarations, suivi des horaires de travail... – collecte, gestion et mise à disposition des ouvrages et documentation générale spécialisée ; – assistance des structures associatives dans son domaine de compétences.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau IV du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac, bac pro, BP) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

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

Statuts de technicien, d'agent de maîtrise (*)
Niveau IV, échelon 1, échelon 2 Statut de technicien (*)

Métiers	**Technique**	**Développement**	**Administratif**
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	Ces emplois nécessitent de recourir à un ensemble de compétences transversales maîtrisées et mises en œuvre à partir d'instructions et en fonction des résultats attendus. Ils supposent la conception et la maîtrise des outils, des procédures et des techniques pour une utilisation optimale de ces derniers. Les titulaires de ces emplois veillent à l'efficacité de leur organisation et à leurs résultats.		
Principales missions repères	– mise en œuvre opérationnelle de la politique départementale de gestion piscicole et de protection des milieux aquatiques (PDPG, SDVP, migrateurs...) ; – soutien dans son domaine de compétences ; – gestion courante et suivi d'une exploitation piscicole.	– mise en œuvre opérationnelle de la stratégie de développement du loisir pêche de la structure associative ; – mise en place opérationnelle, tenue et évaluation des outils et des moyens logistiques, de communication interne et externe ; – formation des bénévoles et des	– organisation et suivi des réunions statutaires : préparation des documents, préparation des délibérations, prise de notes, rédaction et processus de validation du procès-verbal ; – organisation et coordination des informations internes et externes liées au fonctionnement de la structure : concevoir et rédiger des courriers/rapports/notes, traiter et transmettre les

		salariés en matière de développement du loisir pêche ; – animation et sensibilisation à la pêche et aux milieux aquatiques.	décisions, notes de service, conventions ; – établissement des documents comptables et financiers (bilan, budget prévisionnel, compte de résultats...) ; – suivi budgétaire de la structure associative ; – paie, déclarations fiscales et sociales ; – soutien en interne et aux structures associatives adhérentes dans son domaine de compétences.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

Niveau IV. – Echelon 3
Statut d'agent de maîtrise

Métiers	**Technique**	**Développement**	**Administratif**
Emplois	Technicien(ne) qualifié(e) et hautement qualifié(e)	Chargé(e) de développement	Assistant(e) administratif(ve)
Définition des emplois	En sus des critères relatifs au statut de technicien, ces emplois nécessitent en particulier de relayer les instructions et d'évaluer-améliorer de manière permanente les outils, procédures, organisations et techniques de travail, notamment pour les adapter aux situations les plus complexes rencontrées. Ils impliquent de la part de leurs titulaires d'être de véritables interfaces en interne et en externe.		
Principales missions repères	– coordination des travaux et interventions en milieux naturels, notamment avec les différents acteurs externes ; – assistance des structures associatives de pêche dans son domaine de compétences ; – représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s), de manière occasionnelle ; – le cas échéant : planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime.	– animation et assistance au réseau associatif affilié ; – mise en œuvre et coordination des projets de développement du loisir pêche, notamment avec les acteurs externes ; – coordination des outils et moyens de communication des orientations stratégiques de la structure associative ; – représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle ; – le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel qu'il anime.	– représentation du supérieur hiérarchique ou de l'employeur, à la demande de ce(s) dernier(s) et de manière occasionnelle ; – le cas échéant, planification, organisation et contrôle des tâches du personnel subordonné ;
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau III du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 2) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

Positionnement dans le niveau IV	
Echelon 1 Technicien	1. Expérience professionnelle : outre le niveau de formation requis, cet échelon peut être octroyé par la bonne maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à un contrôle régulier du supérieur hiérarchique.
Echelon 2 Technicien	1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans l'échelon précédent dans la structure associative concernée. Ce délai peut être réduit à 1 an en cas d'expérience professionnelle acquise dans une autre structure associative de pêche d'au moins 1 an. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à une information du supérieur hiérarchique.
Echelon 3 Agent de maîtrise	1. Expérience professionnelle : cet échelon peut être octroyé par la parfaite maîtrise des missions, acquise par l'expérience professionnelle. 2. Autonomie : les tâches et missions principales sont soumises à une information du supérieur hiérarchique.

Statut cadre (*)

Niveau V			
Métiers	Technique	Développement	Administratif
Emplois	Responsable technique	Responsable développement	Responsable administratif et financier
Définition des emplois	Ces emplois nécessitent de la part de leurs titulaires l'exercice des fonctions requérant la mise en œuvre de connaissances et de compétences, en particulier scientifiques, acquises et maîtrisées. Ces		

	fonctions impliquent initiative et responsabilité, notamment dans la définition et/ou la mise en œuvre d'une stratégie dans le champ d'activité de la série de métiers considérée.		
	Les titulaires de ces emplois peuvent également exercer une fonction d'encadrement. Ils sont les interlocuteurs privilégiés des structures associatives de pêche dans leur domaine de compétences. Ces emplois requièrent notamment de la part de leurs titulaires d'être force de propositions. Enfin, ce niveau requiert, à l'échelon 3, d'alerter, de conseiller et d'orienter les choix des organes statutaires, notamment en termes de veille.		
Principales missions repères	– suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ; – élaboration, mise en œuvre et évaluation de la politique départementale de gestion (PDPG, SDVP...) et intervention sur les milieux aquatiques ; – conduite de missions techniques (recherche, connaissances, bases de données) appliquées dans le domaine de l'eau et des milieux aquatiques et leur valorisation ; – encadrement et management du personnel subordonné ; – suppléance de son supérieur hiérarchique à titre occasionnel ; – conseil, veille et assistance interne et externe.	– suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son domaine de compétences ; – définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie départementale de développement du loisir pêche ; – contribution à la définition, à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique départementale de gestion (PDPG, SDVP...) ; – définition, mise en œuvre, suivi et évaluation d'une stratégie de communication (élaboration et coordination des supports de communication de la structure associative), en accord avec la stratégie nationale ; – définition et mise en œuvre d'actions et de partenariats, notamment en faveur d'une éducation à l'environnement et aux milieux aquatiques ; – encadrement et management du++ personnel subordonné ; – conseil, veille et assistance interne et externe.	– suivi de l'application de la politique des instances statutaires dans son ressort ; – contribution à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une politique budgétaire et financière ; – gestion et administration du personnel ; – encadrement et management du personnel subordonné ; – conseil, veille et assistance interne et externe.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 3, bac + 4) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.		

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

Statut cadre

Niveau VI	
	Directeur(trice)
Définition de l'emploi	Cet emploi requiert une parfaite maîtrise du fonctionnement associatif, de ses domaines et champs d'activité. Il requiert notamment des compétences confirmées dans différents domaines (statutaire, légal, comptable et financier, technique, promotion, encadrement). Il suppose une évaluation globale des actions.
Principales missions repères	– mise en œuvre de la politique définie par le conseil d'administration ; – gestion administrative, financière et technique de la structure ; – direction et gestion des ressources humaines ; – suivi et gestion des conventions de partenariat ; – représentation extérieure de la structure ou du président.
Niveau de formation requis	Un niveau de formation équivalent au niveau I du répertoire national des certifications professionnelles (niveau bac + 5) ou toute formation diplômante ou qualifiante de ce niveau.
Positionnement dans le niveau VI	

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

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

ART.

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions conventionnelles applicables aux structures associatives de pêche de loisir (ci-après, structures associatives) définies dans le champ d'application visé ci-après et se substituent de plein droit à toute autre convention ou accord de branche appliqué de manière volontaire par les structures associatives.
Les organisations signataires de la présente convention rappellent que l'objet principal de cette convention collective est d'apporter des garanties conventionnelles à l'ensemble des salariés du secteur et de créer un statut social commun. Cependant, elle n'empêche pas le maintien des avantages acquis plus favorables.
Cette convention se veut cohérente et adaptée aux spécificités du secteur des structures associatives de pêche de loisir.
Certaines dispositions de la présente convention ne constituent que des rappels à la législation. En cas d'évolution législative ou réglementaire, les nouveaux textes seraient bien évidemment applicables sans qu'il soit nécessaire de modifier la présente convention.

ART.
7.1

7.1.1. Suspension du contrat de travail pour maladie

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

7.1.2. Suspension du contrat de travail et ancienneté

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie, accident du travail/maladie professionnelle, maternité, adoption et paternité, réserve de sécurité civile sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.
Le congé parental d'éducation est pris en compte pour moitié au titre de l'ancienneté, conformément à l'article L. 1225-54 du code du travail.

ART. 7.2

7.2.1. Démission

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

7.2.2. Rupture conventionnelle

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les dispositions légales en vigueur en la matière.
La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ce mode de rupture ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée et ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties.
Les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens.
Au cours de ce(s) entretien(s), le salarié souhaitant se faire assister doit en avertir l'employeur au préalable. Il peut se faire assister :
– soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
– soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans la structure associative, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (consultable auprès des DIRECCTE et dans chaque mairie : DIRECCTE du ressort de l'établissement, mairie du lieu de domicile du salarié si le salarié habite dans le même département que le siège de sa structure associative, mairie du lieu de la structure associative s'il habite dans un département différent du siège de la structure associative).
L'employeur, quant à lui, peut se faire assister par une personne de son choix dès lors que le salarié l'est également et qu'il en est averti auparavant. Il peut alors se faire assister par son organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur de la branche.
Chaque partie pourra solliciter un report de l'entretien lorsque :
– le salarié n'a pas été correctement informé de ses droits à être assisté (principe et modalités) ;
– l'employeur n'a pas été correctement informé du choix fait par le salarié d'être lui-même assisté.
A l'issue du dernier entretien, l'accord se matérialise par la signature d'une convention. Cette convention, établie en 3 exemplaires (à destination de l'employeur, du salarié et de l'autorité administrative), définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ne pouvant être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement) ainsi que la date de rupture du contrat de travail (intervenant au plus tôt le lendemain de l'homologation).
Les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires dès le lendemain de la signature de la convention. La partie souhaitant se rétracter devra informer l'autre partie par l'envoi d'une lettre en recommandé, afin d'attester la date de réception par l'autre partie.
A l'issue du délai de rétractation, la demande d'homologation (document Cerfa), accompagnée de la convention signée par les deux parties, est envoyée par la partie diligente.
L'autorité administrative (DIRECCTE ou inspection du travail pour les salariés protégés) dispose de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour instruire l'homologation.
Tant que l'homologation n'est pas accordée par l'autorité administrative, le contrat de travail continue de s'exercer normalement.
En cas de silence de cette dernière à l'issue du délai d'instruction, la convention est réputée homologuée. La rupture du contrat prend alors effet au plus tôt le lendemain de ladite homologation.
Tout litige relève de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes (à l'exclusion de l'autorisation de la rupture conventionnelle des salariés protégés pouvant faire l'objet d'un recours contentieux ou administratif). Le recours doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation.
Les parties rappellent que la procédure de rupture conventionnelle concernant des salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement fait l'objet d'une procédure particulière distincte de celle visée ci-dessus, aux termes de l'article L. 1237-15 du code du travail.

7.2.3. Licenciement

La procédure de licenciement est réglementée par le code du travail.
L'indemnité versée en cas de licenciement, si le salarié a au moins 1 an d'ancienneté, sauf pour faute grave ou lourde, est égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté, plus 2/15 de mois au-delà de 10 ans d'ancienneté.
Cette indemnité est également versée en cas de rupture conventionnelle.
Il y a lieu de tenir compte des années complètes de service au sein de la structure associative qui procède à la rupture mais également des années incomplètes pro rata temporis. Si le salaire s'est trouvé diminué pendant la période de référence en raison de la maladie, d'un accident ou de la mise en chômage partiel du salarié, il convient de prendre en compte le salaire perçu avant la maladie, l'accident ou la mise en chômage partiel.
Le salaire à prendre en considération est égal à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois (étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis).

7.2.4. Départ à la retraite

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

– 0,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté ;
– 1,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 10 à 20 ans d'ancienneté ;
– 2,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 20 à 25 ans d'ancienneté ;
– 3,5 mois de salaire pour les salariés ayant de 25 à 30 ans d'ancienneté ;
– 4 mois de salaire pour les salariés ayant plus de 30 ans d'ancienneté.
L'indemnité est calculée de la même façon que l'indemnité de licenciement.

7.2.5. Mise à la retraite

En l'état de la législation actuelle, l'employeur a la possibilité de mettre à la retraite le salarié ayant atteint l'âge visé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.
Cependant, entre 65 et 70 ans, la mise à la retraite est subordonnée à l'absence d'opposition du salarié. En effet, en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur devra interroger le salarié par écrit 3 mois avant qu'il atteigne l'âge de 65 ans sur son intention de quitter volontairement la structure associative pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Le salarié aura 1 mois pour répondre. Il adressera sa réponse par lettre recommandée avec avis de réception au siège de la structure associative ou la remettra à l'employeur contre décharge.
En cas de réponse négative (ou si l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'interroger le salarié), aucune mise à la retraite ne pourra être prononcée pendant une année.
La même procédure s'appliquera les 4 années suivantes, c'est-à-dire que le salarié sera à nouveau interrogé par écrit 3 mois avant sa date d'anniversaire.
L'indemnité de mise à la retraite correspond à l'indemnité de licenciement.

7.2.6. Préavis

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

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

La durée du préavis, lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde), est de :
– 2 mois pour les non-cadres ;
– 4 mois pour les cadres.

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

La durée du préavis, lorsque le salarié est à l'origine de la rupture, est de :
– 1 mois pour les non-cadres ;
– 3 mois pour les cadres.

Heures de recherche d'emploi pendant le préavis

Lorsque le salarié est licencié (sauf faute grave ou lourde), il dispose d'un crédit d'heures d'une demi-journée par semaine pour ses recherches d'emploi.
Le cumul de ces heures est possible.
Ces heures sont utilisées par accord écrit entre le salarié et l'employeur.
A défaut, l'employeur décide des demi-journées concernées pour la moitié de ces heures.
Par ailleurs, l'utilisation de ces heures donne lieu à une autorisation d'absence écrite.
Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif.

Dispense de préavis

Lorsque l'employeur est à l'origine de la rupture (sauf faute grave ou lourde) et qu'il dispense, de sa propre initiative, le salarié de préavis, celui-ci reste néanmoins payé.
Lorsque le salarié a effectué la moitié de son préavis, il est dispensé de la seconde moitié de celui-ci sur demande s'il justifie de la nécessité de rejoindre un nouvel emploi. Dans cette hypothèse, le préavis non effectué peut être rémunéré en accord avec les deux parties.
Lorsque le salarié est à l'origine de la rupture et qu'il souhaite être dispensé d'une partie ou de la totalité du préavis, celui-ci peut être rémunéré en accord avec les deux parties.

ART. 7.3

A la fin du préavis, les documents suivants doivent notamment être remis au salarié :
– un certificat de travail, qui devra mentionner notamment :
– la date d'entrée du salarié dans l'entreprise ;
– sa date de sortie ;
– la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ;
– les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
– les droits acquis au titre du droit individuel à la formation (nombre d'heures et montant correspondant), ainsi que l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour verser la somme ;
– l'attestation Pôle emploi ;
– un reçu de solde de tout compte soumis à signature, le salarié signant un deuxième exemplaire remis à l'employeur (le reçu peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées).

ART. 4.1

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

ART. 4.2

4.2.1. Liberté syndicale (art. L. 2141-1 et suivants du code du travail)

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

4.2.2. Exercice du droit syndical

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

4.2.3. Section syndicale

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans la structure associative, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative aux niveaux national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de la structure associative une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'article L. 2131-1.

4.2.4. Délégués syndicaux

Des délégués syndicaux pourront être désignés dans les conditions prévues aux articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

4.2.5. Représentants de la section syndicale

Des représentants de la section syndicale pourront être désignés dans les conditions prévues aux articles L. 2142-1-1 et suivants du code du travail.

4.2.6. Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

ART. 4.3

4.3.1. Principe de non-discrimination (art. L. 1132-1 et suivants du code du travail)

Est prohibée toute discrimination, disparité ou inégalité fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'appartenance physique, le nom de famille, l'état de santé ou le handicap.
Par ailleurs, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés, y compris si ces agissements n'ont pas été commis de façon répétée.

4.3.2. Prohibition du harcèlement (art. L. 1152-1 et suivants du code du travail)

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
Par ailleurs, dans le cadre des relations de travail, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis et réprimés par l'article 222-33 du code pénal.
Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.
Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.
L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel.
Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

4.3.3. Prévention des discriminations

Les organisations signataires et/ou représentatives conviennent d'examiner chaque année, dans le cadre de la commission paritaire nationale permanente, l'application des principes du présent article.
Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche.

ART. 11.1

Les dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont les dispositions légales et réglementaires.
Les employeurs sont notamment tenus d'élaborer et d'actualiser a minima une fois par an le document unique relatif à l'évaluation des risques.

ART. 11.2

En cas d'exécution de travaux dangereux ou insalubres, il incombe à l'employeur de fournir les équipements appropriés de protection.
Le temps d'habillage et de déshabillage est alors considéré comme du temps de travail effectif.

ART. 11.3

En vertu des dispositions du code du travail, les structures associatives doivent adhérer à un service de santé au travail interentreprises.
Tous les salariés, y compris les apprentis, bénéficient des services de santé au travail. Ils sont notamment soumis à la visite médicale d'embauche, à la visite médicale périodique et, le cas échéant, à la visite médicale de reprise et à des examens complémentaires.
En vertu des articles R. 4624-16 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient d'examens médicaux périodiques au moins tous les 24 mois.
Cependant, certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, et l'examen périodique doit alors avoir lieu tous les ans :
– salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux ;
– salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de 18 mois à compter de leur nouvelle affectation ;
– travailleurs handicapés ;
– femmes enceintes ;
– mères dans les 6 mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de l'allaitement de leur(s) enfant(s) ;
– travailleurs âgés de moins de 18 ans.

ART. 11.4

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants, tout salarié peut exercer un droit d'alerte et de retrait dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans de telles conditions, il doit alerter immédiatement l'employeur.
Cette disposition est également applicable lorsqu'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection.
L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

ART. 6.1

Les offres d'emploi sont ouvertes aux femmes et aux hommes et ont une formulation s'adressant tant aux femmes qu'aux hommes. Les structures associatives adoptent un processus de recrutement neutre en matière de genre.
En vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.
Les recrutements se font en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et de la présente convention.
Le SNSAPL doit être informé de toute création ou vacance de poste au sein d'une structure associative de pêche adhérente. Il diffusera cette information, par tous moyens, dans les meilleurs délais auprès de l'ensemble de ses adhérents, des organisations syndicales signataires et/ou représentatives et de la CPNEFP.

ART. 6.2

Dans le respect du droit positif, l'engagement fait l'objet d'un écrit établi en français, en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié.
En cas de modification du contrat de travail, un avenant sera présenté au salarié concerné.

ART. 6.3

Le ntraire des parties.

6.3.1. Clause de mobilité

Compte tenu de l'activité des structures associatives et de la dispersion des sites géographiques correspondant à leur périmètre, les contrats de travail pourront prévoir des clauses de mobilité.
La clause de mobilité doit fixer une limitation géographique qui soit conforme aux compétences géographiques de la structure.
L'employeur ne peut mettre en œuvre la clause de mobilité que pour un motif objectif dicté par un intérêt légitime de la structure associative.
Le salarié est dûment informé au moins 2 mois avant la mise en œuvre effective de sa mobilité.
Durant ce délai et en cas de déménagement nécessité par cette mobilité, le salarié dispose d'un droit d'absence rémunérée de 1 jour ouvrable, qui ne lui sera pas décompté de ses jours de congés payés.
Par ailleurs, en pareille hypothèse, la structure associative prendra en charge les frais de déménagement du salarié et de sa famille (conjoint, enfants et personnes à charge au sens fiscal vivant au domicile du salarié). Pour cela, le salarié devra proposer à son employeur trois devis différents, à charge pour la structure associative d'opérer son choix.
Par ailleurs, il sera accordé pour le déménagement (le jour même ou le jour suivant ou précédant) 2 jours d'absence rémunérés non décomptés de ses jours de congés payés.

6.3.2. Clause de non-concurrence

Une clause de non-concurrence limitée au territoire français peut être prévue, soit au moment de l'embauche dans le contrat de travail, soit en cours d'exécution dans le cadre d'un avenant, dans le respect des conditions visées ci-après.
L'éventuelle clause de non-concurrence devra prévoir une limitation géographique à certains départements, une durée limitée à 2 ans maximum, un secteur d'activité délimité et une contre- partie financière.
L'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non-concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai expirant au terme du préavis, exécuté ou dispensé. Dans l'hypothèse d'une faute grave ou lourde et en cas de réduction du préavis d'un commun accord, l'employeur peut renoncer par écrit à l'application de l'éventuelle clause de non-concurrence lors de la notification de la rupture du contrat de travail et au plus tard dans un délai de 2 mois à compter de cette notification.

6.3.3. Autres clauses

Les salariés sont soumis à une obligation de loyauté et de confidentialité. Une clause contractuelle peut leur rappeler cette obligation.
Tout document (études, recherches, protocoles...) réalisé par un salarié à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et correspondant à ses missions est la propriété de la structure associative.
Le contrat de travail d'un salarié pourra prévoir une clause d'exclusivité (sauf pour les salariés à temps partiel), qui lui interdira notamment d'exercer une activité économique directe ou indirecte. Le salarié devra en outre exercer son contrat de travail de façon loyale et devra éviter autant que faire se peut toute situation de conflit d'intérêts dans laquelle son intérêt personnel pourra se révéler contraire aux intérêts de l'organisme employeur.

ART. 6.4

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

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

6.4.2. Réduction des éventuels écarts de salaires

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent traiter la question de l'égalité professionnelle en deux temps :
– un état des lieux de la branche réalisé par la commission paritaire nationale permanente (CPNP) après la signature de la convention collective ;
– à partir de cet état des lieux, les organisations syndicales et professionnelles détermineront s'il existe des écarts et si des négociations doivent être engagées dans ce sens.
Les indicateurs qui seront utilisés pour cette analyse seront ceux prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail relatif au rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

6.4.3. Mesures liées à la parentalité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité et d'adoption et accompagnent ainsi l'évolution sociale concernant la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.
En vertu de l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération des salarié(e)s est majorée à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption des augmentations générales applicables à leur catégorie.
La rémunération sera également majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans la structure associative.

6.4.4. Promotion, évolution professionnelle

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

ART. 6.5

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

ART. 6.6

6.6.1. Durée de l'essai

Contrat de travail à durée indéterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Sa durée maximale est de :
– 1 mois pour les agents et les employés ;
– 2 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
– 3 mois pour les cadres.
En vertu de la réglementation en vigueur, la période d'essai peut être renouvelée une fois, à condition que la présente convention et plus spécifiquement que les dispositions du présent article fassent l'objet d'un arrêté d'extension et que le contrat de travail ou la lettre d'engagement stipule expressément cette possibilité.
La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :
– 2 mois pour les agents et employés ;
– 4 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
– 6 mois pour les cadres.
En cas d'embauche dans la structure associative à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Contrat de travail à durée déterminée

La période d'essai doit être prévue par le contrat de travail. Elle ne peut pas excéder 1 jour par semaine de contrat, dans la limite de :
– 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
– 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 mois.
Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à sa durée minimale.

6.6.2. Délai de prévenance

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur à l'essai pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai de :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 2 semaines après 1 mois de présence ;
– 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans la structure associative est inférieure à 8 jours.

ART. 6.7

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

ART. 6.8

L'ancienneté d'un salarié au sein d'une structure associative correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date de son embauche par cette structure ou, après accord des parties, au sein d'une ou plusieurs structures relevant du champ d'application de la présente convention collective.
Les périodes de suspension du contrat de travail assimilées pour le calcul de l'ancienneté, c'est-à-dire prises en compte pour sa détermination, sont visées à l'article 7.1.2 de la présente convention dans les conditions qui y sont définies.
Lorsqu'un contrat à durée déterminée (CDD) est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou dans un délai de 1 mois à compter de l'échéance de ce dernier, l'ancienneté court à compter du premier jour du CDD.

ART. 10.1

10.1.1. Périodes assimilées à un temps de travail effectif

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des congé annuels les périodes correspondant :
– aux jours fériés ;
– aux congés annuels ;
– à la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires ;
– aux jours de réduction du temps de travail (JRTT) ;
– aux congés de maternité, d'adoption, de paternité ;
– aux accidents du travail, maladie professionnelle et accidents de trajet (dans la limite de 1 année de suspension ininterrompue) ;
– aux congés et périodes de formation légale ou conventionnelle ;
– aux absences suivantes : les jours d'absence pour congé de formation économique et sociale et de formation syndicale, sous réserve qu'ils soient pris dans les conditions légales. Les heures de délégation des représentants du personnel et des délégués syndicaux ainsi que les autorisations d'absence des conseillers prud'homaux, les heures consacrées à la participation aux réunions des commissions paritaires pour les salariés des structures associatives qui y sont désignés ou élus ;
– aux congés exceptionnels et pour enfant malade ;
– aux périodes militaires et journée défense et citoyenneté (JDC).

10.1.2. Durée des congés payés annuels

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

10.1.3. Fractionnement

En vertu des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés). Il s'agit du congé principal.
Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.
Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.
Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.
Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé principal pris en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.
Les jours de congé principal dus en plus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.
Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.
Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

10.1.4. Ordre des départs en congés

En vertu des articles L. 3141-14 et suivants du code du travail, l'ordre et la date des congés sont fixés par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel le cas échéant.
L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ (sauf en cas de circonstances exceptionnelles).
Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :
– de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
– de la durée de leurs services chez l'employeur ;
– le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.
Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même structure associative ont droit à un congé simultané.

10.1.5. Indemnité de congés payés

Conformément aux articles L. 3141-22 et suivants du code du travail, les congés payés ouvrent droit à une indemnité égale à 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

ART. 10.2

10.2.1. Liste des jours fériés

Les jours fériés suivants seront chômés :
– 1er janvier ;
– lundi de Pâques ;
– 1er Mai ;
– 8 Mai ;
– Ascension ;
– lundi de Pentecôte ;
– 14 Juillet ;
– 15 août ;
– 1er novembre ;
– 11 Novembre ;
– 25 décembre.
Des jours fériés locaux (Alsace-Moselle, DOM-TOM...) peuvent s'ajouter à cette liste.
Le chômage des jours fériés n'entraîne pas de perte de salaire.

10.2.2. Travail des jours fériés

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

10.2.3. Journée de solidarité

La journée de solidarité, instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ou de la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.
A défaut d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
Toutefois, dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier ni le second jour de Noël, ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le vendredi saint comme la date de la journée de solidarité.

ART. 10.3

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

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

Ces congés doivent être pris au moment des événements en cause et devront être dûment justifiés.
A l'exception des cas de décès du père ou de la mère, du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un Pacs ou de décès d'un enfant, lorsque ces événements interviennent durant les congés payés, ils ne donnent droit à aucun droit à congé supplémentaire, sauf si la nature de l'événement donne droit à un nombre de jours d'autorisation d'absence supérieur au nombre de congés payés restant à courir jusqu'au retour initialement prévu.

ART. 10.4

Tout salarié bénéficie d'un congé rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.
Ce congé est fractionnable par demi-journées, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

ART. 10.5

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

ART. 10.6

En vertu des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :
– soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;
– soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.
Le congé parental et le travail à temps partiel ont une durée initiale de 1 an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois, pour prendre fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant ou à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.
Si l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption a plus de 3 ans, le congé ou la période d'activité à temps partiel ne peut pas excéder 1 an à compter de l'arrivée au foyer.
En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, la période de congé parental ou de travail à temps partiel peut être prolongée de 1 an au maximum au-delà du 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, au-delà des 3 ans à compter de son arrivée au foyer.

ART. 9.1

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.
Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande.

ART. 9.2

9.2.1. Principes

Il est rappelé qu'en aucun cas l'application de la nouvelle grille ne peut entraîner une baisse de salaire.
Il s'agit en effet d'une rémunération minimale : cette rémunération mensuelle minimale conventionnelle ne fait pas obstacle à la détermination de rémunérations supérieures aux termes de conventions particulières. Ainsi un salarié peut être positionné à un niveau et à un échelon tout en ayant une rémunération réelle supérieure à la rémunération minimale correspondant à ce positionnement.
En outre, le niveau de rémunération ne peut déterminer le positionnement dans la grille.

Grille de rémunérations

(En euros.)

Niveau	Echelon	Rémunération minimale mensuelle
VI	3	2 651,19
	2	2 499,52
	1	2 350,89
V	3	2 250,78
	2	2 100,63
	1	2 000,53
IV	3	1 900,42
	2	1 750,27
	1	1 700,22
III	2	1 600,12
	1	1 550,07
II	2	1 500,02
	1	1 450,00
I		1 431,00

9.2.2. Dispositions spécifiques et temporaires régissant les salaires minima conventionnels

Les parties conviennent d'additionner les primes et compléments de salaire dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels pour les structures associatives dans lesquelles certains salaires de base sont inférieurs aux minima conventionnels. Les primes et compléments de salaire pouvant avoir une périodicité différente du mois, ils seront ainsi pris en compte pour calculer la rémunération annuelle dont le 1/12 ne devra en aucun cas être inférieur aux minima conventionnels, afin de s'assurer du respect des salaires minima conventionnels.
Par contre, ne peuvent en aucun cas être additionnés dans l'assiette de calcul des salaires minima conventionnels les éléments suivants :
– la participation et l'intéressement tels que résultant des textes légaux ;
– les majorations diverses prévues par la loi (heures supplémentaires, travail de nuit, astreinte ...) ;
– les éléments de remboursement ou de prise en charge des frais professionnels ;
– les primes de sujétion (primes de risque ...).
Ces dispositions ne peuvent en aucun cas porter atteinte aux règles d'ordre public régissant le Smic.
Les parties signataires et/ ou représentatives se réuniront une fois par an à compter de la mise en œuvre du présent accord afin de faire un bilan sur la situation des différentes structures associatives qui appliquent ces dispositions, et ce pendant toute la durée d'application de la clause susvisée. Le SNSAPL fournira aux partenaires sociaux l'ensemble des éléments d'information nécessaires à ce bilan.
Les parties conviennent de se revoir à l'issue d'un délai de 2 ans suivant la mise en œuvre du présent accord, afin de réviser l'ensemble des dispositions spécifiques visées dans le cadre des dispositions de l'article 9.2.2 ci-dessus.
En tout état de cause, ces dispositions spécifiques telles que contenues dans le présent article (9.2.2) prendront automatiquement fin à l'issue d'un délai de 3 ans suivant l'application de la présente convention collective au sein des entités concernées.
Il est convenu que le délai de 3 ans ne s'additionne pas à celui prévu par l'article 8.5 de la convention (délai pour mettre en œuvre la classification et la grille de rémunérations), de sorte que le délai visé au 8.5 pour mettre en œuvre la grille s'insère dans le délai de 3 ans susvisé. Les points de départ des deux délais étant identiques.

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

9.3. Prise en charge des frais de transport

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

9.3.1. Prise en charge du prix des titres d'abonnement

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail lorsque ces déplacements sont accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.
La prise en charge couvre l'intégralité du trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail effectué en transports collectifs. Si plusieurs abonnements sont nécessaires, l'employeur prend en charge 50 % de ces différents titres d'abonnement.
Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.
Exemple : si le montant du titre de transports collectifs du salarié est de 100 €. Si la structure associative applique la durée légale hebdomadaire (soit 35 heures), la prise en charge obligatoire de l'employeur est fixée :
– pour un salarié à temps plein ou un salarié à temps partiel dont la durée du travail est d'au moins 17,5 heures, à 50 € (100 € × 50 %) ;
– pour un salarié à temps partiel effectuant 15 heures par semaine, à 42,85 € (100 € × 50 %) × (15/17,5).

9.3.2. Prise en charge des frais de carburant

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur peut prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés :
– dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;
– ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable par des conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport.
Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prendre en charge les frais exposés pour l'alimentation de véhicules électriques.
Cette éventuelle prise en charge doit être précédée d'une consultation des représentants du personnel, s'ils existent.
L'ensemble des salariés remplissant les conditions requises doivent pouvoir bénéficier de la mesure.
Sont exclus du bénéfice :
– les salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur, avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique ;
– les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucuns frais de transport pour se rendre à leur travail ;
– les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur.
Les salariés à temps partiel employés pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle, si cette dernière lui est inférieure, bénéficient d'une prise en charge équivalente à celle d'un salarié à temps complet. Dans le cas inverse, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.
Les sommes versées par l'employeur à ses salariés au titre de la prise en charge des frais de carburant sont exonérées de toute cotisation d'origine légale ou conventionnelle rendue obligatoire par la loi, dans la limite du plafond légal applicable (200 € en 2013).

ART. 9.4

L'employeur prend en charge la fourniture et l'entretien des vêtements de travail dont il impose le port à ses salariés.
Cette prise en charge peut se faire en nature ou en argent.

ART. 9.5

Les présentes dispositions ont valeur informative. Elles visent à rappeler les règles existantes en l'état en matière de définition et d'évolution des avantages en nature. Elles sont susceptibles d'évoluer si les règles légales et/ou réglementaires qui les régissent devaient évoluer.
Il y a avantage en nature en cas de fourniture ou de mise à disposition d'un bien ou d'un service permettant au salarié de faire l'économie des frais qu'il aurait dû normalement supporter. Les avantages en nature constituent un élément de rémunération et doivent être intégrés dans l'assiette des cotisations sociales conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
Les avantages en nature logement, nourriture et véhicule peuvent être évalués forfaitairement conformément aux règles posées par l'arrêté du 10 décembre 2002 (1). Ces montants sont revalorisés chaque année. L'éventuelle participation du salarié vient minorer la valeur dudit avantage.
L'employeur conserve la possibilité d'opter pour une évaluation au réel.

9.5.1. Avantage logement

Un logement mis à disposition d'un salarié par l'employeur, à titre gratuit ou moyennant une participation financière minime, est considéré comme un logement de fonction et par conséquent comme l'accessoire du contrat de travail dès lors que cette mise à disposition résulte de l'existence du contrat. Si le logement est fourni par l'employeur au salarié en vertu d'un bail d'habitation, il ne s'agit pas d'un avantage en nature.
Un état des lieux à l'entrée et à la sortie est dressé. La concession du logement cesse à la rupture du contrat quelle qu'en soit la cause ou la partie dont elle émane.
L'évaluation forfaitaire varie selon la rémunération du salarié et le nombre de pièces principales que comporte le domicile.
L'évaluation au réel se fait d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation prévue dans les conditions des articles 1496 et 1516 du code général des impôts et d'après la valeur réelle des avantages accessoires.

9.5.2. Avantage nourriture

La nourriture fournie par l'employeur à titre gratuit ou moyennant une participation inférieure à sa valeur donne lieu à évaluation au titre des avantages en nature. Il peut s'agir des salariés nourris en cantine. Cependant, l'administration admet qu'il soit fait abstraction de l'avantage en nature lorsque la participation personnelle du salarié est au moins égale à 50 % de la valeur forfaitaire.
Conformément aux dispositions de l'article L. 131-4 du code de la sécurité sociale, la participation de l'employeur à l'acquisition d'un titre-restaurant est exonérée de cotisations de sécurité sociale, dans la limite du montant prévu à l'article 81 (19°) du code général des impôts, lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur du titre-restaurant.

9.5.3. Avantage véhicule

La mise à disposition permanente d'un véhicule dont la structure associative assure entièrement la charge et dont les intéressés se servent à titre privé constitue un avantage en nature.
Cependant, conformément à la position de l'administration, l'utilisation à titre privé pendant les repos hebdomadaires ou les congés peut être interdite par un document écrit ou empêchée par l'obligation de restitution du véhicule.

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

ART. 9.6

Les frais professionnels sont pris en charge par l'employeur. Ceux-ci correspondent aux dépenses que le salarié expose pour les besoins de son activité professionnelle, et qui, dès lors, ne peuvent être imputés sur la rémunération.
L'arrêté du 20 décembre 2002 prévoit l'indemnisation des frais professionnels sous la forme d'allocations forfaitaires. Chaque structure associative définira ses propres règles de remboursement de frais.

ART. 9.7

L'employeur doit remettre au salarié, à l'occasion du paiement de sa rémunération, un bulletin de paie conforme aux dispositions en vigueur.
L'employeur doit mentionner la présente convention collective sur le bulletin de paie du salarié.

ART. 1.1

Article remplacé par l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 (BOCC 2023-14).

ART. 1.2

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

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 16 du 17 décembre 2025 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2026

ART. 1er

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

ART. 2

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

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3e échelon	3 355 €
2e échelon	3 198 €
1er échelon	3 041 €
Niveau V	
3e échelon	2 884 €
2e échelon	2 729 €
1er échelon	2 574 €
Niveau IV	
3e échelon	2 419 €
2e échelon	2 269 €
1er échelon	2 169 €
Niveau III	
2e échelon	2 069 €
1er échelon	2 004 €
Niveau II	
2e échelon	1 942 €
1er échelon	1 887 €
Niveau I	1 855 €

ART. 3

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1er janvier 2026.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART.

Conformément aux dispositions de l'accord de fusion des champs d'application des branches professionnelles Éclat (IDCC 1518), associations familles rurales (IDCC 1031) et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) du 9 février 2023 (art. 5) et à l'avenant n° 195 du 9 février 2023 de la CCN ÉCLAT relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champs susvisés (art. 4.2), une commission sectorielle « Pêche de loisir et protection du milieu aquatique » (CSP) a été instaurée afin de maintenir temporairement un dialogue social dans le périmètre de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique et ce, durant la période transitoire de cinq années prévue par les textes.

La commission paritaire sectorielle « Pêche de loisir et protection du milieu aquatique » s'est ainsi réunie en date du 17 décembre 2025 afin de procéder à la négociation annuelle sur les salaires.

En conséquence, les partenaires sociaux ont décidé de l'avenant suivant.

SECTION 3

Avenant : Accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives auprès de l'organisme assureur choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

ART. 2

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

ART. 3

ART. 3.3

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

ART. 3.4

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

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

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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

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

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

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

ART. 4

ART. 4.4

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

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

ART. 5

ART. 5.2

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

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

ART. 5.3.2

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

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

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

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

Pour les salariés n'ayant pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions afférentes au maintien de salaire prévu les articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à 8 du code du travail, les indemnités journalières sont servies à l'issue d'une franchise de 67 jours d'arrêt de travail continu reconstituée à chaque arrêt de travail.
Cette franchise est ramenée à 60 jours d'arrêt de travail continu en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

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

ART. 5.3.3

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

(En pourcentage.)

Catégorie d'invalide	Montant du salaire de référence
1re catégorie	48
2e catégorie	80
3e catégorie	80

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

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

ART. 5.4

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

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

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

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

ART. 5.5

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

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

Les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

ART. 5.6

Les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'Action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

ART. 6

Le régime de prévoyance complémentaire est piloté par la commission nationale de suivi, dont sont membres le SNSAPL et les organisations de salariés représentatives et/ou signataires de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, dans les conditions ci-après définies.

ART. 6.1

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

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

ART. 6.2

La commission paritaire de suivi du régime est composée de :
– deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire et/ou représentative dans le champ d'application du présent accord ;
– un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

ART. 8

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

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

ART. 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

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

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

ART. 10

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

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

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

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

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

ART. 11

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

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

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

ART. 7

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

Mutex, entreprise régie par le code des assurances, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 529 219 040, dont le siège social est situé au 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

Cette recommandation prend effet à compter du 1er janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

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

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

ART. 4.1

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

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

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

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2020, à 41 136 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire.

ART. 4.3

Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante.

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

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

ART. 5.1

Le salaire de référence servant au calcul des prestations est égal au salaire brut soumis à cotisations de sécurité sociale en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, perçu par le salarié au cours des 12 mois civils précédant l'événement ouvrant droit à prestations.

En cas d'arrêt de travail du salarié au cours de cette période, le salaire de référence est le salaire brut reconstitué.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :
– tranche 1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
– tranche 2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire A, B et C définies comme suit :
– Tranche A : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
– Tranche B : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 4 plafonds annuels sécurité sociale ;
– Tranche C : fraction de salaire supérieure à 4 plafonds annuels sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale.

ART. 3.2

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (en cas par exemple d'activité partielle, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

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

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

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

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

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

ART. 5.3

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

5.3.1. Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive

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

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

Est assimilée à l'invalidité absolue définitive :
– l'invalidité de 3e catégorie définie à l'article L. 341-43° du code de la sécurité sociale, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale ;
– l'incapacité permanente, définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, avec attribution d'une prestation complémentaire en cas de recours à l'assistance d'une tierce personne, et dont le taux est égal ou supérieur à 80 %.

1. Définition des enfants à charge/conjoint/concubin/partenaire de Pacs

Enfants à charge

Sont considérés comme à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :
– jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;
– jusqu'à leur 26e anniversaire et sous condition, soit :
– – de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (centre national d'enseignement à distance) ;
– – d'être en apprentissage ;
– – de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans les organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
– – d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
– – d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
– sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26e anniversaire, équivalente à l'invalidité 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé ou qu'ils sont titulaires de la carte d'invalide civil.

Sont également considérés comme à charge du salarié :
– les enfants nés viables postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie ;
– les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, de l'ex-conjoint, qui ont vécu au foyer du salarié jusqu'à la date de l'événement ouvrant droit à prestations et répondant aux conditions ci-dessus, sous réserve que leur autre parent ne soit pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Conjoint

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

Concubin

On entend par concubin, la personne vivant en couple avec une autre personne dans le cadre d'une union de fait, au sens de l'article 515-8 du code civil, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité entre 2 personnes, justifiée par la production d'une attestation de domicile commun (notamment quittance de loyer, facture EDF).

Partenaire de Pacs

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

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

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

Les salariés relevant des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 bénéficient en complément des garanties ci-dessus définies :
– d'un capital décès complémentaire d'un montant égal à 160 % du salaire de référence ;
– d'une majoration complémentaire du capital « décès » d'un montant de 40 % par enfant à charge.

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

Bénéficiaires du capital décès

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

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

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires désignés, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité suivant :
– au conjoint survivant ;
– à défaut, au concubin ou au partenaire lié par un Pacte civil de solidarité ayant toujours cette qualité au jour du décès ;
– à défaut, par parts égales, aux enfants nés ou à naître ;
– à défaut, aux héritiers, en application des règles de dévolution successorale légale.

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

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

Bénéficiaire du capital en cas d'invalidité absolue et définitive

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

3. Allocations obsèques

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

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

4. Rente d'éducation

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

(En pourcentage.)

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

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

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

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

ART. 3.1

Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté :
– relevant des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et " salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis ".
– ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et " salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis ".

Les parties entendent, à ce titre, préciser que, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC :
– pour l'application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés cadres relevant des niveaux V et VI au sens de la classification conventionnelle ;
– pour l'application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui définissent les salariés assimilés aux cadres, sont visés les salariés agents de maîtrise relevant du niveau IV échelon 3 au sens de la classification conventionnelle ;
– pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale relatives à la définition des salariés intégrés au champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres et assimilés, sont visés les salariés techniciens de niveau IV – échelon 2, pour les seuls personnels assurant la gestion courante et le suivi d'une exploitation piscicole, au sens de la classification conventionnelle.

ART. 4.2

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

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

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés susvisés est financée à :
– 30,87 % par le salarié et 69,13 % par l'employeur sur la tranche 1 des rémunérations, le taux patronal ne pouvant en tout état de cause être inférieur à 1,50 % de la rémunération T1, en cas d'évolution ultérieure ;
– 40 % par le salarié et 60 % pour l'employeur sur la tranche 2 des rémunérations.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,67 %	1,50 %	2,17 %
Tranche 2	1,204 %	1,806 %	3,01 %

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

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

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,68 %	1,02 %	1,70 %
Tranche 2	1,016 %	1,524 %	2,54 %

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

ART.

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

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

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

ART.

Annexe

Garanties prévoyance structures associatives de pêche et de protection du milieu aquatique

Garanties conventionnelles

Libellés des garanties	Garanties en % du salaire brut TA TB TC
Décès IAD (invalidité absolue et définitive) Toutes causes – quelle que soit la situation de famille – majoration par enfant à charge	 100 % 25 %
Décès toute cause – IAD (invalidité absolue et définitive) Par accident – versement d'un capital supplémentaire	 100 % du capital décès toutes causes
Allocation obsèques – en cas de décès de l'assuré, du conjoint ou d'un enfant à charge âgé de + de 12 ans	 100 % du PMSS Limités aux frais réellement engagés
Rente éducation – de 0 au 11e anniversaire – du 11e anniversaire au 18e anniversaire – du 18e anniversaire au 26e anniversaire	 5 % 7,5 % 10 %
Incapacité de travail Indemnités journalières y compris part sécurité sociale : – en relais du maintien de salaire légal – non bénéficiaire du maintien de salaire légal (ancienneté inférieure à 1 an)	 80 %* Franchise maximum de 67 jours 80 %*
Invalidité de travail y compris part sécurité sociale – 1re catégorie – 2e ou 3e catégorie	 48 % 80 %*
* Le total des indemnités perçues par le salarié (rentes ou indemnités versées par le régime obligatoire de sécurité sociale et par le régime complémentaire de prévoyance) ne peut excéder 100 % du salaire net.	
Régime supplémentaire salariés relevant des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1*	
Décès toute cause/IAD Majoration par enfant à charge	+ 160 % + 40 % par enfant à charge

Régime optionnel

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

SECTION 4

Avenant : Accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat de garanties collectives obligatoires auprès de l'organisme choisi. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

ART. 2

Le présent accord s'applique aux employeurs et salariés relevant du champ d'application professionnel et géographique de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

ART. 3.4

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

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

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

La durée de la portabilité est égale à la durée du dernier contrat de travail, ou des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

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

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

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

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

3.4.2. Maintien de la couverture de complémentaire santé en application de l'article 4 de la loi Évin

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la couverture de complémentaire santé obligatoire, instituée par le présent accord, sera maintenue par l'organisme assureur, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux, dans le cadre d'un nouveau contrat :
– au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de maintien des garanties dont ils bénéficient au titre du dispositif de portabilité ;
– au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée de 12 mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

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

ART. 5

ART. 5.1

Le régime de complémentaire santé (obligatoire et optionnel) est établi dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits responsables par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le tableau résumant le niveau des garanties prévu dans le cadre du contrat de garanties collectives souscrit avec l'organisme assureur recommandé, joint en annexe, est établi sous réserve des évolutions liées à la réglementation relative aux « contrats responsables ». Toute modification législative ou réglementaire en la matière sera automatiquement répercutée par voie d'avenant au présent accord, de telle sorte que le régime de complémentaire santé reste conforme aux règles fixées par l'article L. 871-1 précité et les textes pris en application de ces dispositions.

Les structures associatives non adhérentes au contrat de garanties collectives souscrites auprès de l'organisme assureur recommandé devront, en tout état de cause, mettre en place un régime de complémentaire santé dont le niveau des prestations est au moins aussi favorable que la couverture minimale obligatoire instituée par le présent accord.

ART. 5.2

Les parties décident d'affecter 2 % de la cotisation du régime de complémentaire santé obligatoire et optionnel au financement d'actions de prévention ainsi qu'à des prestations d'action sociale.

Dans ce cadre, il est instauré un fonds d'action sociale destinée à financer des prestations à caractère non directement contributif prenant la forme de prestations d'action sociale. Ce fonds est notamment destiné à permettre l'attribution de secours et aides financières exceptionnelles, sous conditions de ressources, au profit des bénéficiaires du régime. La part du financement de ce fonds est égale à 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Parallèlement, il est prévu le financement d'actions spécifiques de prévention, à hauteur de 1 % de la cotisation du régime de complémentaire santé.

Les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale sont déterminées par la commission nationale paritaire de suivi au sein d'un règlement spécifique.

ART. 5.3

Les entreprises non adhérentes à l'organisme assureur recommandé devront permettre à leurs salariés de bénéficier d'une action sociale à travers la mise en œuvre de mesures d'action sociale définies par une liste établie par la commission nationale paritaire de suivi.

ART. 6

Le régime est piloté par la commission nationale paritaire de suivi dont sont membres le SNSAPL et les organisations de salariés représentatives et/ou signataires de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, dans les conditions ci-après définies.

ART. 6.1

Cette commission a notamment pour missions :
– d'étudier, au minimum une fois par an, les documents, rapports financiers et analyses commentées, établis et communiqués par l'organisme assureur recommandé ;
– d'assurer un suivi de la consommation médicale ;
– de veiller au bon équilibre du régime complémentaire santé ;
– d'émettre des propositions d'ajustement du régime en cas de résultats déficitaires ou excédentaires ou en cas de hausse de plus de 10 % de la cotisation totale suite à un changement de législation, et de proposer toutes mesures, préventives ou correctrices à la commission paritaire nationale permanente (CPNP), pour améliorer les résultats des contrats – de garanties collectives et enrayer tout risque de déficit structurel ;
– de proposer, étudier et soumettre à la CPNP toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

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

ART. 6.2

La commission paritaire de suivi du régime de complémentaire santé est composée de :
– deux représentants désignés par chaque signataire et/ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord ;
– un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

ART. 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le 1er janvier 2016.

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

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

ART. 9

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

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

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

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

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

ART. 10

La dénonciation du présent accord peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de 3 mois. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

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

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

ART. 7

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

Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, dont le siège social est situé au 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Cette recommandation prend effet à compter du 1er janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

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

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

ART. 3

3.1. Définition des bénéficiaires

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

3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

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

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

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

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

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

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

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

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

3.3. Caractère obligatoire de l'adhésion

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

Toutefois, sans remise en cause du caractère obligatoire du régime et conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés suivants ont la faculté de refuser l'adhésion au régime :
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
– les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
– les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
– les salariés qui bénéficient de la couverture santé solidaire visée à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire une attestation de droits à cette couverture. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.
– les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé lors de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel. Les salariés devront produire tout document attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance.
– les salariés bénéficiant, pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, de prestations servies :
— dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire collectif et obligatoire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale à condition, lorsque le salarié est couvert en qualité d'ayants droit, que le dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ; Ce cas de figure concerne également les couples salariés au sein de la même structure associative, l'un des deux membres du couple pouvant être couvert en qualité d'ayants droit ;
— dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
— dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

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

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

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

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

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

ART. 4.4

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

En revanche, toute évolution des cotisations fixées à l'article 4.3.1 liée à la sinistralité du régime (en cas de résultats déficitaires ou excédentaires), fera l'objet d'une négociation afin de décider des mesures destinées à garantir l'équilibre du régime. Toute modification sera formalisée par avenant au présent accord.

ART. 4

4.1. Structure de la cotisation

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

Les bénéficiaires des garanties sont les personnes inscrites au bulletin d'adhésion et couvertes par un régime d'assurance maladie obligatoire français à savoir :
– l'adhérent
– les ayants droit suivants :
— le conjoint, concubin, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
— les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, jusqu'au 31 décembre qui suit son 20e anniversaire ou son 28e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
— les enfants de l'adhérent ou de son conjoint, de son concubin ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, en situation de handicap ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime d'assurance maladie obligatoire français.

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

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

4.2. Assiette de la cotisation

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

À titre d'information, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2025 à 3 925 €.

4.3. Taux et répartition des cotisations

4.3.1. Régime de complémentaire santé obligatoire

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

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,281 % du PMSS	1,921 % du PMSS	3,202 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

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

Salariés relevant du régime de la MSA

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

Salariés relevant du régime local de la MSA

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

4.3.2. Régime surcomplémentaire santé optionnel

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

À titre informatif, les taux de cotisations sont fixés comme suit pour l'année 2025 :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,046 % du PMSS		0,046 % du PMSS
Par adulte	0,158 % du PMSS		0,158 % du PMSS

ART.

Annexe I
Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire »

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220002_0000_0027.pdf/BOCC

ART.

Annexe II
Garanties collectives « complémentaire santé obligatoire »

(Clichés non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20170048_0000_0031.pdf/BOCC

ART.

Conformément à la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'envisager la mise en place d'une couverture complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

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

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

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

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

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 5 du 27 avril 2017 portant sur les dispositions de l'article 3.2.1

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties conviennent de modifier la dénomination de la commission paritaire nationale permanente (CPNP) qui s'intitulera désormais commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI).
Les parties conviennent que cette nouvelle dénomination sera retenue pour toutes les dispositions conventionnelles antérieures au présent avenant et dans lesquelles il est fait mention de la CPNP.

Rôle et compétences

Par ailleurs, conformément à la loi, outre les missions déjà prévues par les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective qui sont maintenues, la CNPPNI exercera les missions complémentaires suivantes (ajouts en gras dans le texte) :
– représenter la branche, notamment dans l'appui aux structures associatives et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
– exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
– établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
– de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
– du repos quotidien et jours fériés ;
– des congés payés et autres congés ;
– du compte épargne-temps.
Ce rapport doit en particulier faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les structures associatives de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
Sur ce point, tous les accords susvisés devront être adressés à destination de la CNPPNI :
– à l'adresse postale suivante : SNSAPL, 17, rue Bergère, 75009 Paris ;
– ou à l'adresse numérique suivante : CNPPNI @ syndicatpeche. fr ;
– rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
– assurer l'interprétation sur demande de l'une ou l'autre des parties, d'employeurs, de salariés ou de leurs représentants, de la présente convention et des annexes et avenants ;
– étudier toute modification ou révision de la convention collective par voie d'avenants ;
– décider des modifications des contrats de régime de retraite, de prévoyance et de frais de santé ;
– préparer les travaux en vue des négociations périodiques de branche, sauf sur tout ce qui concerne la formation professionnelle. À cet égard, la commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 ;
– fixer le barème des frais induits par les réunions pour les représentants des salariés des entités relevant de la présente convention ainsi que des représentants des employeurs siégeant dans les commissions paritaires existantes ou futures ;
– solliciter un avis auprès de toute commission paritaire de la présente branche dans son domaine de compétence.

Composition

La commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) est composée de :
– deux représentants désignés par chaque signataire et/ ou organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention. Les frais d'un seul représentant seront pris en charge sur les fonds du paritarisme dans les conditions prévues à l'article 3.5.3 à la condition qu'il soit salarié d'une structure associative mentionnée dans le champ d'application ;
– un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés désignés ou disposant du même nombre de voix, désignés par le syndicat national des structures associatives de pêche de loisir (SNSAPL).

ART. 2

Au regard de ce qui précède, l'article 3.1 de la convention collective est ainsi également modifié (modifications en gras dans le texte).

« Article 3.1
Commissions de branche : règles communes

À la date de la signature de la présente convention, il est institué deux commissions paritaires nationales :
– une commission paritaire nationale permanente (CPNP) devenue commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) ;
– une commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle (CPNEFP).
D'autres commissions pourront être créées en tant que de besoin par avenants.
Ces commissions sont soumises aux modalités de fonctionnement communes suivantes :
– la présidence de chaque CPN comprend un président issu d'un collège (collège employeurs ou collège salariés) et un vice-président issu de l'autre collège, et ce alternativement pour une durée de 2 ans. Ces représentants sont désignés par leurs collèges respectifs ;
– le secrétariat de chaque CPN est assuré par le collège employeurs avec l'aide du collège salariés ;
– la saisine de la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) doit être formulée par une organisation syndicale signataire et/ ou représentative (salariée ou employeur) par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président et envoyée au siège de la présidence de la CNPPNI. Le président de la CNPPNI doit alors tenir une réunion dans un délai de 30 jours calendaires à dater de la première présentation de la lettre de saisine par les services postaux ;
– chaque commission se réunit à minima une fois par an. Toutefois la CNPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations périodiques de branche mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.
– les convocations aux réunions sont envoyées au moins 15 jours calendaires avant la date retenue ;
– une commission ne peut siéger valablement que si 1/3 des représentants des salariés sont présents ; à défaut, une nouvelle commission sera réunie dans un délai raisonnable et siégera valablement, quel que soit le nombre de représentants de salariés et d'employeurs présents ;
– une commission ne peut siéger valablement que si au moins un représentant des employeurs est présent (le ou les représentants d'employeurs disposant du même nombre de voix que les représentants salariés) ;
– en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité des voix, chaque collège, employeurs et salariés, disposant du même nombre de voix ;
– dans tous les cas de désaccord, la commission consignera son avis dans une délibération signée par les membres présents à l'issue de la réunion. Un exemplaire original sera remis ou adressé à chacune des parties concernées ;
– dans un délai de 30 jours après chaque réunion, le secrétaire fait parvenir à chaque participant un exemplaire du procès-verbal. Le procès-verbal est ensuite adopté à la réunion suivante ;
– des autorisations d'absence sont accordées par l'employeur à tout salarié membre des commissions paritaires dûment convoqué. Ces absences, qui prennent en compte les temps de préparation, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel ;
– chaque organisation syndicale, sur avis de la commission paritaire, pourra, à ses frais, selon l'ordre du jour, se faire accompagner d'un conseiller juridique ou technique sur des questions spécifiques, avec voix non délibérative ;
– par ailleurs, la délégation salariale (l'ensemble des organisations syndicales représentées) et la délégation patronale pourront chacune proposer, sur un thème particulier, d'inviter un représentant d'une structure associative (salarié ou administrateur) disposant d'une expertise particulière sur ce thème. La commission paritaire validera la présence de ces derniers. Leurs frais seront pris en charge dans les mêmes conditions que les représentants désignés ;
– les commissions paritaires nationales précisent en tant que de besoin, dans un règlement intérieur, les règles de leur fonctionnement. »

ART. 3

Le présent avenant entre en vigueur le jour de sa signature.

ART. 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 5

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, une commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.
Pour rappel les dispositions de l'article 3.2.1 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique ont déjà mis en place une commission paritaire nationale permanente (CPNP) dont le rôle et compétences incluent déjà un certain nombre de missions prévues par les dispositions nouvelles de l'article L. 2232-9 du code du travail précité.
Les partenaires ont donc souhaité se rencontrer afin de compléter les missions de cette commission et se mettre ainsi en conformité avec les nouvelles obligations de branche.

SECTION 6

Avenant : Accord du 27 avril 2017 relatif au calendrier de négociations

Source officielle Légifrance

ART. 1er Cet accord de méthode permet de fixer le cadre du calendrier des négociations à ouvrir en 2017 et 2018.

Ce calendrier recense les objectifs de négociations fixés par les négociateurs de la branche. Il pourra être réajusté selon l'avancement des négociations mises en œuvre.

Pour cela, un état des lieux sur la mise en œuvre de cet accord sera établi au mois de janvier 2018. À cet effet, des réajustements pourront être opérés.

En tout état de cause, ce calendrier ne fait en aucun cas obstacle à la négociation d'une toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales employeur et salariées souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

ART. 2 Le calendrier de négociations 2017 et 2018 est le suivant :

2017	2018
Négociations sur un avenant CPN (art. 3 de la CCN)	NAO sur les salaires
Négociation suite à la fusion administrative avec la CCN Gardes-pêche et gardes-chasse particuliers	Négociation sur l'égalité entre les femmes et les hommes
Négociation sur la formation professionnelle et l'apprentissage	Négociation sur les travailleurs handicapés
GPEC : sélection d'un prestataire, détermination d'un cahier des charges en vue d'une ouverture de négociations sur ce thème en 2018	Négociation sur la classification conventionnelle
	Négociation sur la GPEC
	Négociation sur l'épargne salariale
	Négociation sur l'ordre public conventionnel

Les dates de rencontres ont d'ores et déjà été fixées par les négociateurs de la branche.

Ces dates sont inscrites de manière indicative en annexe.

Pour chaque thème de négociation, il sera fait application des dispositions du code du travail en ce qui concerne, le cas échéant, la remise des informations préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

Par ailleurs, les négociateurs de la branche conviennent de faire le point sur la mise en œuvre de cet accord et ce dans un délai de 1 an au plus tard après entrée en vigueur de ce dernier.

ART. 3 Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature.

ART. 4 Le présent accord est conclu pour la durée des négociations visées ci-dessus.

ART. 5 Les parties signataires et représentatives pourront solliciter la révision de cet accord. Dans le cadre d'un nouveau cycle électoral, il sera fait application des dispositions légales en vigueur.

ART. 6

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Annexe I

Dates de rencontre des partenaires sociaux de la branche

À titre informatif, les partenaires sociaux de la branche ont convenu du calendrier suivant :

2017	2018
21 et 22 mars 2017	25 et 26 janvier 2018
27 avril 2017	27 et 28 février 2018
16 et 17 mai 2017	20 et 21 mars 2018
21 et 22 septembre 2017	18 et 19 avril 2018
2 et 3 novembre 2017	31 mai et 1er juin 2018
7 décembre 2017	4 et 5 juillet 2018

De nouvelles rencontres pourront être prévues selon l'état d'avancement des négociations.

ART.

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

– tous les ans, sur les salaires ;
– tous les 3 ans, sur :
– la formation professionnelle et l'apprentissage ;
– l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'emploi des salariés âgés notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité au travail ;
– sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
– tous les 5 ans, sur la nécessité ou non de réviser les classifications et sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises.

D'autre part, de nouvelles thématiques de négociations issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels doivent également être engagées par les organisations employeur et salariées de la branche (et notamment l'ordre public conventionnel de branche).

De ce fait, et afin de respecter ces obligations de négociations, les négociateurs de la branche ont réalisé un état des lieux de la négociation collective.

Conformément aux articles L. 2222-3-1 et L. 2222-3 du code du travail et compte tenu de la pluralité des thèmes de négociations à ouvrir et des moyens humains et matériels à mettre en œuvre, ces derniers ont convenu de l'intérêt et de la nécessité d'établir un calendrier de négociations dans le cadre du présent accord de méthode.

Ce dernier permet notamment aux partenaires sociaux de la branche d'adapter l'échéance des négociations obligatoires et ce, conformément à l'article L. 2222-3 du code du travail.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 2 du 28 novembre 2018 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4.3.1 « Régime de complémentaire santé obligatoire » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est complété à l'avant dernier alinéa de la clause suivante :

« Il est précisé que, compte tenu des résultats excédentaires constatés en 2017 et sur le 1er semestre 2018, les taux de cotisations ci-dessus visés servant au financement de la couverture obligatoire des salariés seront, pour une durée limitée à l'année 2019, appelés par l'organisme assureur à hauteur de 90 %, dont le financement demeure réparti à 60 % employeur et 40 % salarié.

Il en résulte en conséquence, pour l'année 2019, les taux de cotisations suivants :

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale
Cotisations 2018

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,2024 % du PMSS	1,8036 % du PMSS	3,006 % du PMSS

Salarié relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)
Cotisations 2018

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,8388 % du PMSS	1,2582 % du PMSS	2,097 % du PMSS

Salarié relevant du régime de la MSA
Cotisations 2018

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,1268 % du PMSS	1,6902 % du PMSS	2,817 % du PMSS

Salarié relevant du régime local de la MSA
Cotisations 2018

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,7884 % du PMSS	1,1826 % du PMSS	1,971 % du PMSS

ART. 2

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 1 en date du 7 décembre 2017), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1er janvier 2019.

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

Dans tous les cas, les parties conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2019 afin de dresser un bilan des conditions d'application de l'accord et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'être apportées au régime de complémentaire de frais de santé.

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 24 octobre 2018 afin :
– d'étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l'organisme assureur ;
– d'émettre les propositions d'ajustement du régime au regard des résultats constatés ;
– et de soumettre à la CNPPNI toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

Compte tenu des résultats excédentaires constatés en 2017 et sur le 1er semestre 2018, il a été proposé de proroger d'une année les taux de cotisations appliqués au titre de l'année 2018, tels que résultant de l'avenant n° 1 du 7 décembre 2017.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 24 octobre 2018, de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9, afin de maintenir au titre de la seule année 2019, les taux de cotisations du régime complémentaire santé obligatoire appliqués au titre de l'année 2018. Ainsi, à compter du 1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019, les taux de cotisations du régime obligatoire fixés à l'article 4.3.1 demeureront appelés à hauteur de 90 %.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 1 du 1er juillet 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7
Organisme assureur recommandé

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

Mutex, entreprise régie par le code des assurances, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 529 219 040, dont le siège social est situé au 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex.

Cette recommandation prend effet à compter du 1er janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

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

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

ART. 2

Afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation intervenue, s'agissant particulièrement de la fusion des régimes ARRCO et AGIRC, à effet du 1er janvier 2019, les parties signataires ont souhaité adapter en conséquence la définition des bénéficiaires et supprimer la référence à l'affiliation ou non à l'AGIRC.

Ainsi, l'article 3.1 « Définition des bénéficiaires » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté, et relevant ou non des articles 4, 4 bis au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN de 1947 ».

Les partenaires sociaux entendent par ailleurs préciser qu'au sein des dispositions de l'accord collectif du 15 septembre 2015, les termes :
– « Salariés affiliés à l'AGIRC » sont substitués par « Salariés relevant des articles 4, 4 bis au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 » ;
– « Salariés non affiliés à l'AGIRC » sont substitués par « Salariés ne relevant pas des articles 4, 4 bis au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 ».

ART. 3

L'article 4.1 « Assiette de la cotisation » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

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

Pour information, le plafond annuel de la sécurité sociale est fixé, pour l'année 2020, à 41 136 €. Il est modifié chaque année par voie réglementaire. »

ART. 4

L'article 4.2 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :
« La cotisation est financée par le salarié et l'employeur, dans les conditions ci-après définies.

4.2.1. Salariés relevant des articles 4,4 bis au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 :

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés relevant des articles 4,4 bis et 36 est financée à :
– 10,18 % par le salarié et 89,82 % par l'employeur sur la tranche 1, le taux patronal ne pouvant en tout état de cause être inférieur à 1,50 % de la rémunération tranche 1, en cas d'évolution ultérieure ;
– 40 % par le salarié et 60 % pour l'employeur en tranche 2.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,17 %	1,50 %	1,67 %
Tranche 2	0,924 %	1,386 %	2,31 %

4.2.2. Salariés ne relevant pas des articles 4,4 bis au sens de l'ANI du 17 novembre 2017 et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 :
La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés ne relevant pas des articles 4,4 bis et 36 est financée à 40 % par le salarié et 60 % par l'employeur dans les conditions ci-après définies :

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,524 %	0,786 %	1,31 %
Tranche 2	0,78 %	1,17 %	1,95 %

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

Le 1er alinéa de l'article 4.3 « Évolution ultérieure de la cotisation » de l'accord du 15 septembre 2015 est ainsi modifié :
« Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.2 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante. »

ART. 5

Le troisième alinéa de l'article 5.1 « Définition du salaire de référence » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans tous les cas, le salaire de référence est limité aux tranches de salaire 1 et 2 définies comme suit :
– tranche 1 : fraction au plus égale au salaire limité à un plafond annuel sécurité sociale ;
– tranche 2 : fraction de salaire supérieure à un plafond annuel sécurité sociale et limitée à 8 plafonds annuels sécurité sociale. »

Il est par ailleurs précisé que dans le tableau inséré au 4 « Rente d'éducation » de l'article 5.3.1 « Garantie décès. Invalidité absolue et définitive », les références aux tranches a et b sont remplacées par les tranches 1 et 2 ci-dessus définies.

ART. 6

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Il prendra effet le 1er janvier 2021.

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

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont organisé la mutualisation des risques auprès de l'organisme assureur Mutex (visé à l'article 7 de l'accord du 15 septembre 2015) à compter du 1er janvier 2016 et pour une durée de 5 ans.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 7 de l'accord du 15 septembre 2015, les parties signataires de l'accord ont décidé de procéder, dans les conditions et délais requis, à un réexamen des modalités de mutualisation des risques incapacité de travail, invalidité et décès, en vue de la recommandation d'un organisme assureur aux structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à effet du 1er janvier 2021.

En conséquence, la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) a acté le principe d'une consultation, par décision en date du 29 janvier 2020. Cette consultation a été mise en œuvre, en application des dispositions du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes prévue par les articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, dans le respect des règles de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les organismes candidats et a fait l'objet d'une publication en date du 14 février 2020.

La CNPPNI a également créé une commission paritaire d'appel d'offres (CPAO) afin de l'assister dans cette consultation.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux lors de cette procédure de mise en concurrence a été de :
– garantir l'accès à l'ensemble des salariés de la branche à une couverture collective de prévoyance de qualité, sans considération notamment de l'âge ou de l'état de santé, via la mutualisation des risques ;
– conserver des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;
– optimiser les conditions d'assurance du régime complémentaire prévoyance ;
– maintenir un bon équilibre à long terme du régime complémentaire de prévoyance.

C'est dans ces conditions que la CNPPNI a décidé, après l'analyse et l'examen des dossiers ainsi que l'audition par la CPAO de chacun des organismes assureurs candidats, de recommander Mutex pour la couverture complémentaire de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur recommandé. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion administrative, conclus dans les mêmes conditions.

La nouvelle recommandation prendra effet le 1er janvier 2021.

Il est précisé qu'aucune modification n'a été apportée aux prestations incapacité-invalidité-décès en vigueur. Seuls les taux de cotisations ont fait l'objet d'une évolution à la baisse.

Le présent avenant a donc également pour objet de modifier les taux de cotisations afférents au financement du régime de prévoyance en concordance avec l'offre retenue.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

SECTION 9

Avenant : Avenant n° 4 du 1er juillet 2020 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 7 de l'accord collectif du 15 septembre 2015 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 7
Organisme assureur recommandé

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

Harmonie mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 538 518 473, dont le siège social est situé au 143, rue Blomet, 75015 Paris.

Cette recommandation prend effet à compter du 1er janvier 2021 pour une durée maximum de 5 ans.

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

Les modalités d'organisation de la recommandation et notamment le choix de l'organisme recommandé sont réexaminés par les partenaires sociaux dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et ses décrets d'application, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance. »

ART. 2

L'article 4.3.1 « Régime de complémentaire santé obligatoire » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,136 % du PMSS	1,704 % du PMSS	2,84 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,792 % du PMSS	1,188 % du PMSS	1,98 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	1,064 % du PMSS	1,596 % du PMSS	2,66 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Régime obligatoire	0,744 % du PMSS	1,116 % du PMSS	1,86 % du PMSS

Le dernier alinéa de l'article 4.2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« À titre d'information, le montant du plafond mensuel de la sécurité sociale est fixé pour l'année 2020 à 3 428 €. »

Enfin, le premier alinéa de l'article 4.4 « Évolution ultérieure de la cotisation du régime complémentaire santé obligatoire » de l'accord du 15 septembre 2015 est ainsi modifié :

« Les taux de cotisations, mentionnés à l'article 4.3.1 sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante. »

ART. 3

L'article 4.3.2 relatif au « régime surcomplémentaire santé optionnel » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

Les taux de cotisations fixés comme suit sont maintenus jusqu'au 31 décembre 2023 à législation constante :

Salariés relevant du régime général de la sécurité sociale

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

Salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle (régime local)

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

Salariés relevant du régime de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

Salariés relevant du régime local de la MSA

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Cotisation globale
Par enfant (gratuité à compter du 3e enfant)	0,04 % du PMSS		0,04 % du PMSS
Par adulte	0,14 % du PMSS		0,14 % du PMSS

ART. 4

L'article 3.3 « Caractère obligatoire de l'adhésion » est modifié afin de se conformer aux dispositions du décret n° 2019-621 du 21 juin 2019 relatif à la protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale.

Le 6e alinéa de l'article 3.3 de l'accord du 15 septembre 2015 est ainsi remplacé par :
« – les salariés qui bénéficient de la couverture santé solidaire visée à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire une attestation de droits à cette couverture. La dispense d'adhésion ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide. »

ART. 5

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par avenant n° 3 en date du 28 janvier 2020), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1er janvier 2021.

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

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont organisé la mutualisation des risques auprès de l'organisme assureur Harmonie mutuelle à compter du 1er janvier 2016 et pour une durée de 5 ans.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 7 de l'accord du 15 septembre 2015, les parties signataires de l'accord ont décidé de procéder, dans les conditions et délais requis, à un réexamen des modalités de mutualisation des garanties collectives de frais de santé, en vue de la recommandation d'un organisme assureur aux structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à effet du 1er janvier 2021.

En conséquence, la commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CNPPNI) a acté le principe d'une consultation, par décision en date du 29 janvier 2020. Cette consultation a été mise en œuvre, en application des dispositions du décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes prévue par les articles L. 912-1 et D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, dans le respect des règles de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement entre les organismes candidats et a fait l'objet d'une publication en date du 14 février 2020.

La CNPPNI a également créé une commission paritaire d'appel d'offres (CPAO) afin de l'assister dans cette consultation.

L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux lors de cette procédure de mise en concurrence a été de :
– conserver des garanties collectives de qualité via la mutualisation des risques, et présentant un degré élevé de solidarité à travers notamment le financement de prestations d'action sociale et d'actions de prévention ;
– garantir la mise en place d'un régime conforme aux prescriptions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et des décrets pris en application de ces dispositions ;
– garantir l'accès, pour les salariés affiliés au régime obligatoire, à des garanties optionnelles, financées intégralement par le salarié (ci-après le régime de surcomplémentaire santé optionnel) ;
– optimiser les conditions d'assurance du régime complémentaire santé ;
– maintenir un bon équilibre à long terme du régime de remboursement de frais de santé.

C'est dans ces conditions que la CNPPNI a décidé, après l'analyse et l'examen des dossiers ainsi que l'audition par la CPAO de chacun des organismes assureurs candidats, de recommander Harmonie mutuelle pour la couverture complémentaire de frais de santé.

Cette recommandation se traduit par la conclusion d'un contrat d'assurance collectif auprès de l'organisme assureur recommandé. Le dispositif contractuel est également complété par le protocole technique et financier et le protocole de gestion, conclus dans les mêmes conditions.

La recommandation prendra effet le 1er janvier 2021.

Il est précisé qu'aucune modification n'a été apportée aux prestations frais de santé. Seuls les taux de cotisations font l'objet d'une évolution à la baisse.

Le présent avenant a donc également pour objet de modifier les taux de cotisations afférents au financement du régime de remboursement de frais de santé en concordance avec l'offre retenue.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 5 du 26 octobre 2021 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties ont décidé d'améliorer certaines prestations du régime tant obligatoire qu'optionnel, dans les conditions suivantes :
– la garantie dentaire, afin d'ajouter deux postes de remboursement : l'implantologie et la parodontologie dans les conditions mentionnées au tableau objet de l'annexe 1 modifiée ;
– la prise en charge d'un nouveau poste de remboursement concernant les consultations de psychologue, dans les conditions mentionnées au tableau objet de l'annexe 1 modifiée.

ART. 2

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 4 en date du 1er juillet 2020), qu'il modifie.

Il prendra effet le 1er octobre 2021.

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

Dans tous les cas, les parties conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2022 afin de dresser un bilan des conditions d'application de l'accord et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'être apportées au régime complémentaire de frais de santé.

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 29 juin 2021 afin :
– d'étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l'organisme assureur ;
– d'émettre les propositions d'ajustement du régime au regard des résultats constatés ;
– et de soumettre à la CNPPNI toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

L'équilibre financier du régime et les résultats bénéficiaires constatés au titre du dernier exercice ont conduit les parties à proposer la mise en place de nouvelles garanties dentaires ainsi que la prise en charge d'un nouveau poste de remboursement concernant les séances de psychologue, sans modification des taux de cotisations.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 26 octobre 2021, de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9, afin d'intégrer ces nouvelles garanties.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

ART.

Annexe

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220002_0000_0027.pdf/BOCC

SECTION 11

Avenant : Avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Afin de mettre l'accord en conformité avec les dispositions règlementaires issues de l'instruction ministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative aux conditions du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail de salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, l'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est complété et réécrit comme suit :

« 3.2.
Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :
– d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
– d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
– d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (en cas par exemple d'activité partielle, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

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

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

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

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

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

ART. 2

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 1 en date du 1er juillet 2020), relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Il entrera en vigueur le 17 mai 2022.

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

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 17 mai 2022 afin de soumettre à la CNPPNI la modification de l'article 3.2 du présent accord relatif aux cas de suspension du contrat de travail, suite à l'évolution récente de la réglementation.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 17 mai 2022, de réviser l'article 3.2 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 10, afin d'intégrer les modifications apportées par la réglementation.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 6 du 17 mai 2022 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Afin de mettre en conformité l'accord collectif avec les dispositions règlementaires issues de l'instruction ministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative aux conditions du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail de salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, l'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est complété et réécrit comme suit :

« 3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

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

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

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

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

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

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

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

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

ART. 2

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 5 en date du 26 octobre 2021), relatif au régime de complémentaire santé qu'il modifie.

Il entrera en vigueur le 17 mai 2022.

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

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 17 mai 2022 afin de soumettre à la CNPPNI la modification de l'article 3.2 du présent accord relatif aux cas de suspension du contrat de travail, suite à l'évolution récente de la réglementation.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 17 mai 2022, de réviser l'article 3.2 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9, afin d'intégrer les modifications apportées par la réglementation.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

SECTION 13

Avenant : Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la méthode de négociation dans le cadre de la mise en place de la convention collective harmonisée des champs conventionnels fusionnés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

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

ART. 3.1

Avant d'entamer des négociations en vue de l'harmonisation des dispositions conventionnelles de la CCN ÉCLAT, celle des associations familles rurales et celle des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs ont dans un premier temps :
– procédé à une analyse comparée des trois conventions collectives : dispositions juridiques, typologie d'activités et inventaire des métiers couverts, etc. ;
– mis en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités de chaque secteur ;
– déterminé les points de vigilance.

Cette méthodologie qu'il s'agira de poursuivre et de préciser leur permettra notamment d'identifier, en tenant compte des spécificités relevant de chaque champ fusionné :
– les dispositions de la CCN ÉCLAT, définie comme convention collective d'accueil, déjà adaptées au champ fusionné, et n'ayant pas besoin de faire l'objet d'adaptations ;
– les dispositions de la CCN ÉCLAT devant faire l'objet d'aménagements de manière à correspondre aux caractéristiques de l'ensemble des organisations et salariés couverts par le nouveau champ d'application ;
– les dispositions nouvelles à négocier, dans l'hypothèse où la CCN ÉCLAT ne traiterait pas de sujets qu'il convient d'inclure à la nouvelle convention collective.

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

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

ART. 3.2

Dans le cadre des réunions interbranches déjà tenues, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives des trois branches ont convenu que les négociations prioritaires à ouvrir sont celles portant sur :
– le droit syndical national et le financement du paritarisme ;
– règlement intérieur de la CPPNI ;
– le travail à temps partiel ;
– la formation professionnelle et l'apprentissage ;
– convergence des systèmes de classifications et des systèmes de rémunération ;
– égalité femmes-hommes ;
– durée et temps de travail ;
– handicap ;
– les régimes santé prévoyance. Il est précisé que ce chantier ne sera ouvert qu'après réalisation d'un audit des différents régimes en vue d'un appel d'offres à réaliser en 2025 pour la mise en place des régimes communs au 1er janvier 2026.

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

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

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

ART. 3.3

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

ART. 4

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

ART. 5

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

ART. 6

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

ART.

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

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

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

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

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

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

SECTION 14

Avenant : Accord collectif interbranches du 9 février 2023 relatif à la fusion des champs d'application des branches professionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord prévoit la fusion des champs d'application des branches professionnelles identifiées comme suit :
– IDCC 1518 : convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT), étendue ;
– IDCC 1031 : convention collective nationale de la fédération nationale des associations familles rurales, non étendue ;
– IDCC 3203 : convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, non étendue.

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

ART. 2

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

ART. 3

ART. 3.2

La convention collective nationale ÉCLAT ne s'applique pas aux secteurs d'activités visés par les dispositions conventionnelles suivantes :
– article 1.1 de la convention collective nationale du 7 juillet 2005 du sport ;
– article I-1 de la convention collective nationale du 21 février 2001 des missions locales et PAIO ;
– article 1er de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial du 4 juin 1983 ;
– article 1er de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect de la combinaison des articles L. 2222-1, L. 2261-2, L. 2261-23, L. 2261-15 et L. 2261-25 du code du travail telle qu'interprétée par le Conseil d'État (CE n° 270174 du 15 mai 2006) dont il résulte que le ministre chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'un accord collectif, doit rechercher si le champ d'application professionnel défini en termes d'activités économiques pour lequel l'extension est envisagée n'est pas compris dans le champ professionnel et territorial d'une autre convention ou d'un autre accord collectif étendu par arrêté.
(Arrêté du 24 juillet 2024 - art. 1)

ART. 4

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

Pour autant, durant le délai légal de 5 ans visé par l'article L. 2261-33 du code du travail, l'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :
– des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) ;
– des dispositions de la convention collective nationale de la fédération nationale des associations familles rurales ;
– des dispositions de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique,
qui n'auraient pas donné lieu pour le même objet à signature d'un accord d'harmonisation dans le champ d'application fusionné.

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

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

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

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

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

ART. 5

Les parties conviennent de se réunir dans les plus brefs délais afin de convenir par accord des modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) prévue dans le cadre de cette fusion des trois champs professionnels qui aura notamment pour vocation de négocier les stipulations conventionnelles communes.

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

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

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

ART. 6

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

ART. 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART. 8

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

ART. 3.1

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

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

Les trois premiers paragraphes de l'article 1.1 de la CCN ÉCLAT sont remplacés comme suit :

« La convention collective nationale ÉCLAT règle sur l'ensemble du territoire national, les relations entre les employeurs et les salariés des organisations de droit privé à but non lucratif, qui développent à titre principal des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires.

Par ailleurs, depuis le 9 février 2023, sous réserve de l'article 3.2 du présent accord, les employeurs et les salariés des associations familles rurales, entendues comme des associations familiales définies à l'article L. 211-1 du code de l'action sociale et des familles, et des organisations de droit privé à but non lucratif, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources, qui développent à titre principal des activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, de défense des intérêts matériels et moraux des familles et de défense des consommateurs, ainsi que les structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, exerçant des activités de gestion et de développement de la pêche de loisir continentale, de connaissance et de protection de la biodiversité aquatique, intègrent dorénavant le périmètre du champ d'application professionnel et territorial tel que défini dans le présent article.

L'ensemble de ces organisations agissent notamment dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, de protection de la nature, et de l'environnement, de l'accompagnement familial de l'accès aux droits et l'exercice de la citoyenneté.

Ces organisations interviennent notamment sur les secteurs d'activité suivants :
– l'enseignement de toute matière, à tout public, pendant ses heures de loisirs tels que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, la médiation numérique ... ;
– les activités de développement et de diffusion culturelle telles que les centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques ;
– les activités de diffusion et/ ou de conservation du patrimoine avec ou sans lieu d'exposition tels que les musées ;
– l'accueil collectif de groupes dans le cadre accueil de loisirs, les séjours de vacances pour mineurs et les séjours de vacances pour majeurs en situation de handicap ;
– les activités de scoutisme ;
– les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles que les auberges de jeunesse, les centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;
– les classes de découverte ;
– les activités complémentaires situées dans le temps scolaire ;
– les activités d'accueil et d'animation post et périscolaire telles que l'accueil (matin et/ ou midi et/ ou soir), l'accompagnement et le soutien scolaire, la garderie, les études surveillées ... ;
– les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;
– la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maisons pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;
– les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que les écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement (CPIE), maisons de la nature, fermes pédagogiques, conservatoires de la nature, chantiers de jeunes ;
– les activités d'éducation, de culture, de loisirs et d'animation pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, de défense des intérêts matériels et moraux des familles et de défense des consommateurs ainsi que les activités concourant à la pêche de loisir en eau continentale, à la connaissance et la protection du milieu aquatique et du patrimoine piscicole, exercées par les structures visées au paragraphe 2 du présent article ;
– les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination, des familles, de la jeunesse telles que les centres régionaux d'information jeunesse, bureau d'information jeunesse, points d'information jeunes, ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, développement rural ... ;
– les activités d'information concourant à la formation civique ou aux droits des citoyens ;
– les groupements d'employeurs lorsque l'activité principale de leurs adhérents relève de la convention collective nationale ÉCLAT ;
– les activités d'administration et/ou de coordination d'organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices de la culture ; les structures chargées de coordonner et d'animer un réseau d'organismes agissant dans le champ de la vie associative et de l'éducation populaire en lien avec les activités relevant du champ d'application d'ÉCLAT (exemples : CRESS, mouvement associatif, CNAJEP/ CRAJEP ...). »

ART.

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

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

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

Quant à la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, représentant près de 1 000 salariés, elle réunit des structures chargées notamment de gérer la pêche de loisir dans les cours d'eau et plans d'eau français. Plus particulièrement, elles ont pour missions principales : la gestion et la promotion de la pêche de loisir en eau douce et la contribution à des actions de valorisation mais également la protection du patrimoine piscicole et des milieux aquatiques (en participant à des actions de gestion équilibrée, de protection et de surveillance des poissons, et d'éducation à l'environnement).

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

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

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

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

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

SECTION 15

Avenant : Avenant n° 195 du 9 février 2023 relatif à l'instauration d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation unique pour les champs conventionnels fusionnés

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

ART. 2

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

ART. 3

Cet article se substitue à l'article 7 de la convention collective nationale des associations familles rurales et à l'article 3.2.1 de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Par ailleurs, cet article modifie l'article 1.6.1 de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT).

Les dispositions de l'article 1.6.1 de la CCN (ÉCLAT) sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 1.6.1
La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 1.6.1.1
La composition (applicable au-delà des périodes transitoires telles que définies à l'article 4 du présent avenant)

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de trois représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative, dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application de l'article L. 2122-11 du code du travail, et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la nouvelle branche constituée, par l'arrêté du ministre du travail, pris en application des articles L. 2151-1 et suivants du code du travail.

Toute nouvelle organisation professionnelle d'employeurs qui souhaite siéger au sein de la commission nationale de négociation doit*, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit* (1) être reconnue représentative par le ministre en charge du travail. Toute nouvelle organisation syndicale de salariés doit être reconnue comme représentative par le ministre en charge du travail.

Article 1.6.1.2
Fonctionnement de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit au moins quatre fois par an soit en formation mixte c'est-à-dire sous la présidence d'un représentant de l'administration du travail, soit en formation paritaire. En cas de formation paritaire, la présidence sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur. (2)

Un secrétariat est assuré par le collège employeurs.

Un règlement intérieur peut être éventuellement établi afin de fixer les autres modalités d'organisation, de fonctionnement et de prise de décisions.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut mettre en place des groupes de travail en fonction des dossiers à traiter, fixe leur cadre et leur fonctionnement. Ces groupes de travail n'étant pas une instance de négociation, ils ont pour vocation d'apporter des éléments de réflexion aux commissions paritaires et de préparer leurs travaux.

Ces groupes de travail peuvent être amenés à mettre en œuvre des décisions prises par la CPPNI. Dans ce cas, une délégation de la CPPNI sera donnée formellement au groupe de travail concerné.

Article 1.6.1.3
Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter, réviser et interpréter la présente convention collective nationale, dans son champ issu de la fusion. Par ailleurs, elle définit la politique générale de la branche mise en œuvre par les différentes instances paritaires nationales. Elle a également pour rôle de représenter la branche, notamment dans l'appui aux organisations et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment par l'établissement des rapports de branche obligatoires. Elle valide et fait évoluer le règlement intérieur des différentes commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives décident de créer au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation une sous-commission interprétation et négociation d'entreprise dans les conditions prévues à l'article 1.6.1.4 de la CCN (ÉCLAT).

Article 1.6.1.4
La sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

Article 1.6.1.4.1
Composition et fonctionnement de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission se réunira en formation paritaire. Elle comporte trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives, dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives, dans la branche.

La présidence de la sous-commission sera assurée alternativement tous les deux ans par un représentant salarié et par un représentant employeur.

Pour ses modalités de fonctionnement, la sous-commission se dote d'un règlement intérieur.

Article 1.6.1.4.2
Missions de la sous-commission interprétation et négociation d'entreprise

La sous-commission est mise en place pour réaliser les missions suivantes dévolues par la loi à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation :
– interprétation des dispositions de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT) dont le champ d'application est défini à l'article 1er de la CCN tel que modifié par l'accord collectif de fusion des champs conventionnels en date du 9 février 2023 (A) ;
– enregistrement des accords collectifs d'entreprise des structures dans le même champ (B) ;
– établissement du rapport annuel d'activité (C).

La sous-commission peut se voir confier d'autres missions par décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation lorsque les partenaires sociaux l'estimeront nécessaire.

A. Interprétation de la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT)

La sous-commission est chargée de formuler un avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention collective nationale.

Suivant qu'elles sont formulées par un employeur ou un salarié, les questions d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche.

Elle peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Quelle qu'en soit la nature, après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum. Le secrétariat adresse le dossier complet à chaque membre de la commission quinze jours avant la date de la réunion.

Chaque avis est transmis aux différentes parties et aux organisations membres de la sous-commission dans un délai maximal de 15 jours.

Les avis de la commission sont diffusables.

À la demande de l'une des organisations syndicales de salariés ou patronales, l'avis d'interprétation pourra faire l'objet d'un avenant à la présente convention, conclu en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et soumis à extension.

B. Enregistrement des accords collectifs d'entreprise de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la sous-commission enregistre tous les accords d'entreprise, transmis par les structures de la branche.

Elle exercera les missions de l'observatoire paritaire nationale de négociation de la négociation collective prévues à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Les envois sont à effectuer par voie dématérialisée à l'adresse mail suivante :

cppni @ branche-eclat. org.

C. Établissement du rapport annuel d'activité

La sous-commission est chargée de réaliser le rapport annuel d'activité mis en place par l'article L. 2232-9 du code du travail.

En application de cet article, le rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise transmis à la branche dans le cadre du point B, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les organisations de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des organisations pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le rapport sera présenté pour validation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). »

(1) Les termes «, soit obtenir l'accord unanime des membres de celle-ci, visés au premier alinéa du présent article, soit » figurant à l'alinéa 2 de l'article 1.6.1.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

(2) L'alinéa 1 de l'article 1.6.1.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail, qui prévoient les modalités et conditions de la formation mixte de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.
(Arrêté du 8 novembre 2024 - art. 1)

ART. 4

À compter de la date d'effet de l'accord collectif de fusion des champs d'application conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203), les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, disposent d'un délai de 5 ans pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes.

Ces dernières souhaitent ainsi adapter les règles applicables notamment en matière de dialogue social pendant ce délai.

ART. 4.1

Jusqu'à la fin du cycle de représentativité syndicale et patronale en cours, pour garantir l'expression de chaque partie représentant aussi bien les salariés que les employeurs la CPPNI est composée de la manière suivante :
– chaque organisation syndicale représentative dans l'un des champs fusionnés le demeure dans le nouveau champ. Chacune désigne 5 représentants. Chaque champ fusionné étant représenté à minima d'un représentant mandaté par chacune d'entre elles ;
– chaque organisation professionnelle d'employeurs représentative dans l'un des champs fusionnés le demeure dans le nouveau champ. Le collège employeurs, en nombre identique que le collège salariés, sera alors composé de 50 % de mandataires de la CCN ÉCLAT, de 25 % de mandataires de la CCN des associations familles rurales, et de 25 % de mandataires de la CCN des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

Par ailleurs, à compter du prochain cycle de représentativité syndicale et patronale et jusqu'au terme du délai de 5 ans, seules les organisations syndicales et d'employeurs reconnues représentatives sur le champ de la branche issue de la fusion seront admises à négocier. Les organisations syndicales et d'employeurs ayant perdu leur représentativité pourront néanmoins continuer à participer aux discussions ayant trait aux travaux d'harmonisation.

ART. 4.2

Afin de prendre en compte les particularités de la période de transition qui va voir se maintenir des dispositions spécifiques à chaque ancien champ dont certaines devront faire l'objet de négociations régulières pendant cette période, il peut être également instauré des commissions sectorielles paritaires, du fait d'obligation de négociation périodique obligatoire indispensable avant d'aboutir à une convention collective harmonisée. Ces commissions sectorielles paritaires correspondant aux CPPNI des branches rattachées.

Les commissions paritaires sectorielles dans chacun des champs fusionnés continueront de fonctionner afin de permettre des échanges spécifiques, ou encore des échanges nécessaires à l'évolution des dispositions des branches maintenues durant le délai de cinq années. Ces discussions pourront porter sur les salaires ou sur le suivi et le pilotage nécessaires en matière de formation professionnelle et de régimes prévoyance et frais de santé.

Les travaux finalisés ressortant de ce dialogue social tenu au niveau des commissions sectorielles paritaires seront ensuite transmis à la CPPNI.

En outre, les commissions sectorielles paritaires, si elles existent, seront amenées à procéder à une première interprétation des dispositions relevant de l'ancien champ fusionné en cas de saisine de la CPPNI, et livreront leur analyse à la sous-commission d'interprétation telle que visée au A de l'article 1.6.1.4.2.

Les commissions paritaires sectorielles enregistrent tous les accords d'entreprise, transmis par les organisations relevant des anciens champs fusionnés en vue de les transmettre à la sous-commission d'interprétation telle que visée au B de l'article 1.6.1.4.2.

Ces commissions sectorielles paritaires sont ainsi totalement distinctes des groupes de travail évoqués à l'article 1.6.1.2 de la CCN.

En tout état de cause, les parties s'engagent à respecter et faire appliquer au niveau de la CPPNI les travaux de chaque commission sectorielle paritaire tels que visés ci-dessus, sous réserve de leur conformité légale.

Ces commissions sectorielles spécifiques bénéficient également des règles de remboursements prévus à l'article 4.3 du présent avenant.

ART. 4.3

La prise en charge financière de l'ensemble des frais liés au fonctionnement des réunions paritaires, de leurs groupes de travail associés est déterminée selon les règles propres à chaque champ conventionnel préexistant et ce jusqu'à conclusion d'un avenant commun relatif au droit syndical national et d'aide au paritarisme.

ART. 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée sauf l'article 4 dont les dispositions sont expressément transitoires.

Il prend effet au jour de sa signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

ART. 6

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

ART.

À la suite de la conclusion de l'accord collectif du 9 février 2023 de fusion des champs conventionnels des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), de la fédération nationale des associations familles rurales (IDCC 1031) et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203) et de l'accord de méthode également en date du 9 février 2023 conclu dans le cadre de cette fusion, les organisations professionnelles d'employeurs et organisations syndicales de salariés représentatives souhaitent lancer les travaux d'harmonisation des dispositions conventionnelles.

Il est rappelé que l'accord collectif de fusion des champs conventionnels, en date du 9 février 2023, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Dans la mesure où un nouveau champ conventionnel comprenant celui d'ÉCLAT, celui des associations familles rurales et celui des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique est constitué, et eu égard aux conséquences engendrées par cette fusion des champs conventionnels, les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs représentatives, disposent d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion pour procéder à une harmonisation des dispositions conventionnelles communes. Il est précisé et ce, conformément aux dispositions du code du travail, que durant ce délai de 5 ans, les dispositions conventionnelles de ces trois conventions collectives continuent de s'appliquer à défaut d'accord(s) d'harmonisation de même objet.

Pour aboutir à une harmonisation commune de nouvelles dispositions conventionnelles au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la nouvelle branche, un nouveau cadre de dialogue social doit être mis en place afin de négocier et conclure ces nouvelles dispositions, et ce via la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce nouveau cadre devra, en outre, prendre en compte les particularités de la période de transition qui va voir se maintenir des dispositions spécifiques à chaque ancien champ dont certaines devront faire l'objet de négociations régulières pendant cette période.

Le présent avenant a ainsi pour objectif d'instaurer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation pour la nouvelle branche constituée dont le champ d'application est défini par l'accord de fusion des champs conventionnels en date du 9 février 2023.

SECTION 16

Avenant : Avenant n° 3 du 6 mars 2024 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation intervenue, les parties signataires ont souhaité :
– adapter et actualiser la définition des bénéficiaires visés à l'article 3.1 de l'accord, sans apporter de modifications au champ des bénéficiaires ;
– mettre en conformité le régime de prévoyance conventionnel, avec les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale.

L'article 3.1 de l'accord de prévoyance est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le régime de prévoyance complémentaire bénéficie à l'ensemble des salariés des structures associatives entrant dans le champ d'application du présent accord, sans condition d'ancienneté :
– relevant des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et " salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis ".
– ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et " salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés, tels que ci-après définis ".

Les parties entendent, à ce titre, préciser que, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC :
– pour l'application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés cadres relevant des niveaux V et VI au sens de la classification conventionnelle ;
– pour l'application de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui définissent les salariés assimilés aux cadres, sont visés les salariés agents de maîtrise relevant du niveau IV échelon 3 au sens de la classification conventionnelle ;
– pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale relatives à la définition des salariés intégrés au champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres et assimilés, sont visés les salariés techniciens de niveau IV – échelon 2, pour les seuls personnels assurant la gestion courante et le suivi d'une exploitation piscicole, au sens de la classification conventionnelle. »

Les parties précisent enfin qu'au sein des dispositions des articles 4.2.1, 4.2.2 et 5.3.1 2° de l'accord collectif du 15 septembre 2015 et du tableau de garanties annexé à l'accord, les termes :
« Salariés relevant des articles 4, 4 bis et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 » sont substitués par « Salariés relevant des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 ».
« Salariés ne relevant pas des articles 4,4 bis et 36 au sens de la CCN du 14 mars 1947 » sont substitués par « Salariés ne relevant pas des articles 2.1, 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et salariés intégrés à la catégorie des cadres et assimilés tels que définis à l'article 3.1 ».

ART. 2

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 2 en date du 17 mai 2022), relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir pour les entreprises de moins de 50 salariés des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2025, sous réserve de l'agrément de la commission paritaire de l'APEC.

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

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 6 mars 2024 afin de soumettre à la CNPPNI la modification de l'article 3.1 du présent accord relatif à la définition des catégories objectives de salariés bénéficiaires du régime de prévoyance complémentaire obligatoire, suite à l'évolution de la règlementation.

Il est en effet rappelé que suite à la fusion au 1er janvier 2019 des régimes de retraite Agirc et Arrco et à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, les références aux articles 4,4 bis et 36 de la CCN du 14 mars 1947, et plus généralement au régime Agirc sont devenues obsolètes.

C'est dans ces conditions que le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu modifier les critères permettant de définir les catégories objectives de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire visés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, mais également de renouveler le mécanisme visé par l'ancien article 36. Ainsi, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord de branche, sous réserve d'un agrément de la commission paritaire de l'APEC.

C'est dans ce contexte que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI de réviser l'article 3.1 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 10, et de modifier, en conséquence, les catégories de bénéficiaires.

ART.

Annexes

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240022_0000_0017.pdf/BOCC

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 4 du 20 novembre 2024 à l'accord du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 4.2 « Taux et répartition des cotisations » de l'accord collectif du 15 septembre 2015, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

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

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

La cotisation du régime de prévoyance complémentaire des salariés susvisés est financée à :
– 30,87 % par le salarié et 69,13 % par l'employeur sur la tranche 1 des rémunérations, le taux patronal ne pouvant en tout état de cause être inférieur à 1,50 % de la rémunération T1, en cas d'évolution ultérieure ;
– 40 % par le salarié et 60 % pour l'employeur sur la tranche 2 des rémunérations.

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,67 %	1,50 %	2,17 %
Tranche 2	1,204 %	1,806 %	3,01 %

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

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

	Cotisation salariale	Cotisation patronale	Total
Tranche 1	0,68 %	1,02 %	1,70 %
Tranche 2	1,016 %	1,524 %	2,54 %

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

ART. 2

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Il prendra effet le 1er janvier 2025.

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

ART.

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Ce régime était piloté par la commission nationale paritaire de suivi conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), associations familles rurales (IDCC 1031) et associations de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord de fusion précité, et dans l'attente de la mise en place d'un dispositif unifié, le régime est piloté par la commission sectorielle paritaire de la branche des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, conformément aux dispositions de l'article 4.2 de l'avenant n° 195 du 9 février 2023 de la convention collective nationale ÉCLAT. Pour mémoire, cet avenant n° 195 instaure une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) unique pour les champs conventionnels fusionnés ÉCLAT, des associations familles rurales et des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

La commission paritaire sectorielle s'est ainsi réunie en date du 16 octobre 2024 afin :
– d'étudier les rapports financiers et analyses commentés, établis et communiqués par l'organisme assureur ;
– d'émettre les propositions d'ajustement du régime au regard des résultats constatés ;
– de proposer toutes modifications corrélatives au présent accord et aux contrats de garanties collectives.

La sinistralité constatée au cours de l'année 2023 conduit à un résultat déficitaire du régime. Les membres de la commission paritaire sectorielle, soucieux de préserver l'équilibre financier dudit régime, ont proposé à la CPPNI unique un ajustement tarifaire, sans modification corrélative des prestations.

C'est dans ces conditions que les membres de la CPPNI unique ont pris la décision, lors d'une réunion en date du 20 novembre 2024, de réviser l'accord collectif du 15 septembre 2015.

Le présent avenant a donc pour objet de modifier les taux de cotisations afférents au financement du régime de prévoyance complémentaire.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 207 du 20 novembre 2024 relatif à l'harmonisation des dispositions conventionnelles en matière de droit syndical national et aide au paritarisme dans le cadre de la fusion des champs conventionnels

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures relevant du champ conventionnel défini à l'article 3.1 de l'accord collectif interbranches du 9 février 2023 de fusion des champs d'application des branches professionnelles ÉCLAT (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique (IDCC 3203).

ART. 2

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

ART. 3

Cet avenant modifie l'article 6, intitulé « Dispositions transitoires » de l'avenant n° 197 relatif au droit syndical national et aide au paritarisme dans le cadre de la fusion des champs Éclat, familles rurales et pêche de loisirs et protection du milieu aquatique.

ART. 4

Cet article modifie l'article 6 « Dispositions transitoires » de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif au droit syndical national et aide du paritarisme comme suit :

À l'article 6.1 « Échéance taux de collecte », le paragraphe suivant :
« Ainsi, pour ces deux secteurs, la cotisation cible est fixée à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle à compter du 1er janvier 2025. »

Est remplacé comme suit :
« Ainsi, pour ces deux secteurs, la cotisation cible est fixée à 0,10 % de la masse salariale brute annuelle à compter du 1er janvier 2026. »

L'article 6.2 « Organisme collecteur pour les structures associatives de la pêche de loisir et protection du milieu aquatique »
« Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la collecte des fonds du paritarisme sur la MSB 2024 pour les structures associatives de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique sera faite par un collecteur désigné par la commission sectorielle de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique. »

Est remplacé comme suit :
« Par dérogation à l'article 1.8.4 de la CCN, la collecte des fonds du paritarisme sur la MSB 2025 pour les structures associatives de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique sera faite par un collecteur désigné par la commission sectorielle de la pêche de loisir et de protection du milieu aquatique. »

Les autres dispositions de l'article 6 « Dispositions transitoires » ainsi que l'ensemble des autres articles de l'avenant n° 197 du 11 mai 2023 relatif au droit syndical national et aide au paritarisme restent inchangées.

ART. 5

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au Journal officiel de l'arrêté de l'extension.

ART. 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

ART. 7

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

ART.

Par accord interbranches en date du 9 février 2023, les branches Éclat (IDCC 1518), familles rurales (IDCC 1031) et de la pêche de loisirs et protection du milieu aquatique (IDCC 3203) ont fusionné leur champ d'application professionnel et territorial. Cet accord, définit la CCN ÉCLAT (IDCC 1518) comme convention collective de rattachement.

Après plus de dix-huit mois d'attente, cet accord a été étendu par arrêté du 24 juillet 2024, publié au Journal officiel du 6 août 2024. Pour autant, les partenaires sociaux n'ont pas attendu l'extension de l'accord de fusion des champs pour avancer et ainsi négocier l'harmonisation des dispositions conventionnelles des trois conventions collectives concernées.

C'est ainsi qu'un avenant n° 197 en date du 11 mai 2023 a été signé afin d'harmoniser les dispositions en matière de droit syndical national et aide au paritarisme.

Pensant qu'une extension de l'accord de fusion des champs arriverait avant la fin d'année 2023, les partenaires sociaux avaient prévu des échéances d'entrée en vigueur pour certaines dispositions au 1er janvier 2025. Or, cette extension tardive rend inadaptée l'entrée en vigueur de certaines de ces dispositions.

Le présent avenant vient ainsi modifier uniquement les dispositions de l'avenant n° 197 qui ne pourraient entrer en vigueur au 1er janvier 2025 afin de permettre une augmentation progressive des taux telle que souhaitée et négociée par les partenaires sociaux mais aussi de permettre de réaliser les démarches nécessaires vis-à-vis de l'organisme collecteur.

SECTION 19

Avenant salaires : Avenant n° 1 du 23 mai 2014 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er juin 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

(En euros.)

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
Niveau VI	
3e échelon	2 664,45
2e échelon	2 512,02
1er échelon	2 362,65
Niveau V	
3e échelon	2 262,03
2e échelon	2 111,13
1er échelon	2 010,53
Niveau IV	
3e échelon	1 909,92
2e échelon	1 759,02
1er échelon	1 708,72
Niveau III	
2e échelon	1 608,12
1er échelon	1 557,82
Niveau II	
2e échelon	1 521,02
1er échelon	1 479
Niveau I	1 460

ART. 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1er juin 2014.
Les autres dispositions de l'article 8 de la convention collective des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique restent inchangées.
Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

SECTION 20

Avenant salaires : Avenant n° 4 du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

(En euros.)

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
Niveau VI	
3e échelon	2 753,31
2e échelon	2 595,80
1er échelon	2 441,44
Niveau V	
3e échelon	2 337,47
2e échelon	2 181,54
1er échelon	2 077,58
Niveau IV	
3e échelon	1 973,62
2e échelon	1 817,69
1er échelon	1 765,70
Niveau III	
2e échelon	1 661,75
1er échelon	1 609,78
Niveau II	
2e échelon	1 571,75
1er échelon	1 528,33
Niveau I	1 508,69

ART. 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1er janvier 2017.
Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

SECTION 21

Avenant salaires : Avenant n° 7 du 7 décembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

(En euros.)

Positionnement	Rémunération minimale (mensuel)
Niveau VI	
3e échelon	2 758,31
2e échelon	2 606,64
1er échelon	2 458,01
Niveau V	
3e échelon	2 357,90
2e échelon	2 206,54
1er échelon	2 102,58
Niveau IV	
3e échelon	1 998,62
2e échelon	1 842,69
1er échelon	1 790,70
Niveau III	
2e échelon	1 686,75
1er échelon	1 634,78
Niveau II	
2e échelon	1 596,75
1er échelon	1 553,33
Niveau I	1 533,69

ART. 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1er janvier 2018.

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

SECTION 22

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

(En euros.)

Positionnement	Rémunération minimale mensuelle
Niveau VI	
3e échelon	2 791,41
2e échelon	2 637,92
1er échelon	2 487,51
Niveau V	
3e échelon	2 386,19
2e échelon	2 234,24
1er échelon	2 132,94
Niveau IV	
3e échelon	2 031,63
2e échelon	1 879,68
1er échelon	1 829,03
Niveau III	
2e échelon	1 727,73
1er échelon	1 677,08
Niveau II	
2e échelon	1 626,43
1er échelon	1 575,81
Niveau I	1 555,73

ART. 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1er janvier 2019.

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

SECTION 23

Avenant salaires : Avenant n° 10 du 15 décembre 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2021

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Positionnement	Rémunération minimale mensuelle
Niveau VI	
3e échelon	2 850,41 €
2e échelon	2 696,92 €
1er échelon	2 546,51 €
Niveau V	
3e échelon	2 445,19 €
2e échelon	2 293,24 €
1er échelon	2 191,94 €
Niveau IV	
3e échelon	2 079,63 €
2e échelon	1 916,68 €
1er échelon	1 866,03 €
Niveau III	
2e échelon	1 764,73 €
1er échelon	1 714,08 €
Niveau II	
2e échelon	1 663,43 €
1er échelon	1 612,81 €
Niveau I	
	1 592,73 €

ART. 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1er janvier 2021.

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

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant n° 11 du 18 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3e échelon	2 895,41 €
2e échelon	2 741,92 €
1er échelon	2 591,51 €
Niveau V	
3e échelon	2 490,19 €
2e échelon	2 338,24 €
1er échelon	2 236,94 €
Niveau IV	
3e échelon	2 124,63 €
2e échelon	1 958,68 €
1er échelon	1 908,03 €
Niveau III	
2e échelon	1 806,73 €
1er échelon	1 756,08 €
Niveau II	
2e échelon	1 705,43 €
1er échelon	1 654,81 €
Niveau I	
	1 634,73 €

ART. 2

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant n° 12 du 7 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er août 2022

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

Positionnement	Rémunération minimale (mensuelle)
Niveau VI	
3e échelon	2 982.27 €
2e échelon	2 824.18 €
1er échelon	2 669.26 €
Niveau V	
3e échelon	2 564.90 €
2e échelon	2 408.39 €
1er échelon	2 304.05 €
Niveau IV	
3e échelon	2 188.37 €
2e échelon	2 017.44 €
1er échelon	1 965.27 €
Niveau III	
2e échelon	1 860.93 €
1er échelon	1 808.76 €
Niveau II	
2e échelon	1 756.59 €
1er échelon	1 704.45 €
Niveau I	1 683.77 €

ART. 2

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

SECTION 26

Avenant salaires : Avenant n° 14 du 14 novembre 2023 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er janvier 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

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

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

ART. 2

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).