



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2021-10

20 mars 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-10 du 20 mars 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	[*]

[\*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-10.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-10 du 20 mars 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) :</b> accord du 7 janvier 2021 relatif aux salaires mensuels minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Auvergne-Rhône-Alpes).....	6
<b>Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Auvergne-Rhône-Alpes).....	9
<b>Bâtiment (Auvergne-Rhône-Alpes [ETAM]) :</b> accord du 7 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Auvergne-Rhône-Alpes).....	12
<b>Bâtiment (Bretagne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) :</b> avenant n° 3 du 14 décembre 2020 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Bretagne) .....	14
<b>Bâtiment (Bretagne [ETAM]) :</b> accord du 14 décembre 2020 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Bretagne) .....	17
<b>Bâtiment (Seine-et-Marne [ETAM]) :</b> accord du 14 décembre 2020 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2021 (Seine-et-Marne) .....	19
<b>Bâtiment (ingénieurs et cadres) :</b> avenant n° 73 du 21 janvier 2021 relatif aux appointements minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2021.....	21
<b>Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie-horlogerie :</b> avenant du 27 janvier 2021 à l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé unifié .....	23
<b>Charcuterie de détail :</b> avenant n° 39 du 27 janvier 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2021.....	25
<b>Charcuterie de détail :</b> avenant n° 40 du 27 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée.....	27
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 3 du 29 octobre 2019 relatif au régime de frais médicaux.....	41
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 4 du 17 novembre 2020 à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 relatif au départ à la retraite .....	46
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 38 du 19 janvier 2021 relatif aux salaires (annexe III de la convention collective) .....	49

<b>Crédit mutuel</b> : accord du 15 décembre 2020 relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle.....	51
<b>Crédit mutuel</b> : accord du 15 décembre 2020 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> décembre 2020 .....	80
<b>Fleuristes et animaux familiers</b> : accord du 2 février 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	82
<b>Fleuristes et animaux familiers</b> : avenant n° 2 du 2 février 2021 à l'accord du 15 janvier 2019 relatif au niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage.....	85
<b>Fleuristes et animaux familiers</b> : avenant n° 3 du 2 février 2021 à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2020 à l'accord collectif du 19 janvier 2018 relatif à la CPPNI.....	88
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)</b> : avenant n° 1 du 15 décembre 2020 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif à la prévoyance .....	91
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)</b> : avenant n° 3 du 15 décembre 2020 à l'accord du 16 décembre 2015 relatif au remboursement des frais de santé .....	99
<b>Maroquinerie (industries)</b> : accord du 3 février 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021.....	108
<b>Maroquinerie, cuir et peaux (industries)</b> : avenant n° 3 du 14 octobre 2020 à l'accord du 19 septembre 2017 relatif au don de jours de repos .....	112
<b>Maroquinerie, cuir et peaux (industries)</b> : avenant n° 70 du 25 janvier 2021 relatif aux salaires minima et la valeur du point.....	114
<b>Médico-sociaux (établissements)</b> : avenant n° 2-2020 du 11 décembre 2020 relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire.....	116
<b>Opérateur de compétences (forte intensité de main d'œuvre)</b> : adhésion par lettre du 19 novembre 2019 du SNEPAT FO à l'accord du 14 mars 2019.....	125
<b>Pôle emploi</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.....	126
<b>Pôle emploi</b> : avenant du 18 décembre 2020 à l'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi des personnes handicapées.....	128
<b>Pôle emploi</b> : avenant du 18 décembre 2020 à l'accord du 17 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail et à son avenant du 16 mars 2020 relatif à la modification de la durée de l'accord.....	130
<b>Travaux publics (Alsace [ETAM])</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Alsace).....	132
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers])</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Champagne-Ardenne).....	135
<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM])</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Champagne-Ardenne) .....	137

<b>Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM non sédentaires])</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Champagne-Ardenne) .....	140
<b>Travaux publics (Lorraine [ouvriers])</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Lorraine) .....	143
<b>Travaux publics (Lorraine [ETAM])</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Lorraine) .....	145
<b>Travaux publics (Lorraine [ouvriers, ETAM non sédentaires])</b> : accord du 27 novembre 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021 (Lorraine) .....	148
<b>Tribunaux de commerce (greffes)</b> : avenant du 16 décembre 2020 relatif aux dispositions conventionnelles .....	151

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1596 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 7 janvier 2021**

relatif aux salaires mensuels minima au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2150260M

IDCC : 1596

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UFIC UNSA ;**  
**FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

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

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

■ Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,57 heures
<b>Niveau I</b>		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 554,58 €
– position 2	170	1 562,35 €
<b>Niveau II</b>		
Ouvriers professionnels	185	1 674,03 €
<b>Niveau III</b>		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 851,16 €
– position 2	230	1 988,60 €
<b>Niveau IV</b>		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes :		
– position 1	250	2 132,91 €
– position 2	270	2 266,07 €
* Valeur du point et partie fixe identiques à celle de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie : coefficient 150, PF 318,88 €, VP 8,238 € ; coefficient 170, PF 161,89 €, VP 8,238 € ; coefficient 185, PF 150,00 €, VP 8,238 €.		

■ Pour les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

**A.** Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 comme suit :

Valeur du point : 8,238 €.

Partie fixe : 150 €.

Les barèmes dans le tableau ci-après correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

**B.** Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

Niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 318,88 €.

Niveau I, position 2, coefficient 170, et pour cette seule position, est de 161,89 €.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,57 heures
<b>Niveau I</b>		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 554,58 €
– position 2	170	1 562,35 €

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,57 heures
<b>Niveau II</b> Ouvriers professionnels	185	1 674,03 €
<b>Niveau III</b> Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 879,98 €
– position 2	230	2 044,74 €
<b>Niveau IV</b> Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes :		
– position 1	250	2 209,50 €
– position 2	270	2 374,26 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Villeurbanne, le 7 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1597 | OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 7 janvier 2021**

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2150262M

IDCC : 1597

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;**  
**UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

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

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

■ Pour les départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,57 heures
<b>Niveau I</b>		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 554,58 €
– position 2	170	1 562,35 €
<b>Niveau II</b>		
Ouvriers professionnels	185	1 674,03 €
<b>Niveau III</b>		
Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 851,16 €
– position 2	230	1 988,60 €
<b>Niveau IV</b>		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes :		
– position 1	250	2 132,91 €
– position 2	270	2 266,07 €
* Valeur du point et partie fixe identiques à celle de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie : coefficient 150, PF 318,88 €, VP 8,238 € ; coefficient 170, PF 161,89 €, VP 8,238 € ; coefficient 185, PF 150,00 €, VP 8,238 €.		

■ Pour les départements de l'Ain, de la Drôme-Ardèche, de la Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

**A.** Les parties signataires du présent accord ont fixé les valeurs du point et de la partie fixe servant à calculer les appointements minimaux des ouvriers du bâtiment à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 comme suit :

Valeur du point : 8,238 €.

Partie fixe : 150 euros.

Les barèmes dans le tableau ci-après correspondent aux appointements minimaux des ouvriers pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

**B.** Par dérogation aux stipulations mentionnées au point A ci-dessus, la valeur de la partie fixe applicable aux salariés classifiés aux :

Niveau I, position 1, coefficient 150, et pour cette seule position, est de 318,88 €.

Niveau I, position II, coefficient 170, et pour cette seule position, est de 161,89 €.

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,57 heures
<b>Niveau I</b>		
Ouvriers d'exécution :		
– position 1	150	1 554,58 €
– position 2	170	1 562,35 €

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,57 heures
<b>Niveau II</b> Ouvriers professionnels	185	1 674,03 €
<b>Niveau III</b> Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 879,98 €
– position 2	230	2 044,74 €
<b>Niveau IV</b> Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes :		
– position 1	250	2 209,50 €
– position 2	270	2 374,26 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Villeurbanne, le 7 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609 | **ETAM**

**Accord du 7 janvier 2021**

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2150263M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CAPEB Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**SCOP BTP Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**CPC URCB CFDT Auvergne-Rhône-Alpes ;**

**UR CFTC Auvergne-Rhône-Alpes,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne-Rhône-Alpes.

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

Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, les parties signataires du présent accord, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment est fixé comme suit :

Niveau A	1 555,00 €
Niveau B	1 637,00 €
Niveau C	1 757,00 €
Niveau D	1 882,00 €
Niveau E	2 102,00 €
Niveau F	2 410,00 €
Niveau G	2 653,00 €
Niveau H	2 964,00 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de Lyon.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Villeurbanne, le 7 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**

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

---

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**

**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

**Avenant n° 3 du 14 décembre 2020**

relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Bretagne)

NOR : ASET2150267M

IDCC : 1596, 1597

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Bretagne ;**

**CAPEB Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**URB CFTC Bretagne ;**

**UR UNSA Bretagne ;**

**UR CFDT construction bois ;**

**UR FO BTP Bretagne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la région Bretagne signataires du présent avenant rappellent que, dans le cadre de la démarche de restructuration des branches, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, représentatives au niveau national, ont entrepris un travail portant sur la structure des conventions collectives nationales concernant, d'une part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), d'autre part, les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non

visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), et des textes conventionnels territoriaux en vigueur sur ces champs.

Les deux conventions collectives nationales intègrent désormais et généralisent les clauses communes à la plupart des conventions collectives territoriales auxquelles elles se sont substituées.

Dans le cadre de cette restructuration, les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, ont mandaté celles-ci pour transcrire les montants des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bretagne en vigueur le 7 mars 2018 et conclure à cet effet le premier avenant correspondant, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les organisations d'employeurs et les organisations de salariés de la région Bretagne, se sont de nouveau réunies pour négocier le montant des salaires minimaux applicables dans la région, conformément à l'article I-3 des conventions collectives mentionnées ci-dessus.

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

Les parties signataires du présent avenant, prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, du Morbihan, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire
<b>Niveau I</b> Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 565,20 €	10,32 €
– position 2	170	1 586,90 €	10,46 €
<b>Niveau II</b> Ouvriers professionnels	185	1 640,30 €	10,81 €
<b>Niveau III</b> Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 824,80 €	12,03 €
– position 2	230	1 972,40 €	13,00 €
<b>Niveau IV</b> Maîtres-ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 120,00 €	13,98 €
– position 2	270	2 267,60 €	14,95 €

Partie fixe : 275 € ; valeur du point : 7,38.

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ouvriers de la

profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

### **Article 3**

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail.

*Fait à Rennes, le 14 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2609 | **ETAM**

**Accord du 14 décembre 2021**

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Bretagne)

NOR : ASET2150268M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Bretagne ;**

**CAPEB Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**URB CFTC Bretagne ;**

**CFE-CGC BTP Bretagne ;**

**UR CFDT construction bois ;**

**UR FO BTP Bretagne,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne.

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

Pour la région Bretagne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Dans les départements Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le

barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bretagne est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Niveau A	1 594
Niveau B	1 688
Niveau C	1 817
Niveau D	1 943
Niveau E	2 107
Niveau F	2 414
Niveau G	2 702
Niveau H	3 021

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Rennes, le 14 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2609** | **ETAM**

**Accord du 14 décembre 2020**

relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
(Seine-et-Marne)

NOR : ASET2150241M

IDCC : 2609

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFB Île-de-France Est ;**

**CAPEB Île-de-France ;**

**FFIE Île-de-France Est ;**

**SCOP Île-de-France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Attachés comme toujours à soutenir l'attractivité des métiers du bâtiment, en particulier pour encourager l'apprentissage, et soucieux de tenir compte des efforts réalisés par les salariés pendant la crise sanitaire pour participer au maintien de l'activité exigé par le Président de la République française, les partenaires sociaux consentent un effort particulier pour la revalorisation des minimas salariaux, et ce malgré les incertitudes sur l'activité des entreprises pour 2021.

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne.

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

Pour la Seine-et-Marne, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de Seine-et-Marne est fixé, pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

Niveau A	1 585 €
Niveau B	1 660 €
Niveau C	1 770 €
Niveau D	1 966 €
Niveau E	2 142 €
Niveau F	2 545 €
Niveau G	2 802 €
Niveau H	3 019 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

*Fait à Dammarie-les-Lys, le 14 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : 2420 | **CADRES**

**APPOINTEMENTS INGÉNIEURS ET CADRES DU BÂTIMENT  
ET DES TRAVAUX PUBLICS**

**Avenant n° 73 du 21 janvier 2021**

relatif aux appointements minimaux  
au 1<sup>er</sup> février 2021

NOR : ASET2150244M

IDCC : 2420

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FSCOPBTP ;**

**FFB ;**

**FFIE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNSCB ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**FG FO construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 21 janvier 2021 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2021.

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

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2021 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficients	À compter du 1 <sup>er</sup> février 2021
60	2022
65	2190
70	2352
75	2469
80	2628
85	2767
90	2910
95	3039
100	3147
103	3239
108	3361
120	3714
130	4012
162	4982

## Article 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

## Article 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

*Fait à Paris, le 21 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3051 | Convention collective nationale

IDCC : **567** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRES ET ACTIVITÉS  
QUI S'Y RATTACHENT**

---

---

Brochure n° 3152 | Convention collective nationale

IDCC : **1044** | **HORLOGERIE  
(Commerces de gros de l'horlogerie et branches annexes)**

---

**Avenant du 27 janvier 2021**

à l'avenant du 17 décembre 2020 à l'accord du 27 octobre 2020  
relatif au régime de frais de santé unifié

NOR : ASET2150254M

IDCC : 567, 1044

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BJOC ;**

**FH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FCM FO ;**

**CFTC métallurgie ;**

**FCMTM CFE-CGC ;**

**CGT métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les signataires de l'avenant à l'accord du 27 octobre 2020 relatif au régime de frais de santé unifié dans la branche de la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent (IDCC 567) ainsi que son annexe incluant les dispositions conventionnelles de l'horlogerie (IDCC 1044) entendent compléter celui-ci par les dispositions suivantes.

### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Ces dispositions s'appliquent à toutes les entreprises du champ de la convention collective, y compris les entreprises de moins de 50 salariés, et ne nécessitent pas de mesures spécifiques à leur endroit.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

Eu égard aux circonstances, et aux consignes du ministère du travail pour mener à bien la négociation collective pendant la période de confinement, les signatures ci-dessous ont été recueillies par un dispositif de signature électronique.

Il est précisé que la signature ainsi recueillie n'est valable que pour ce seul et unique accord.

Tout autre accord devant être signé durant la période de confinement nécessitant une nouvelle signature électronique conforme aux règles et usages en la matière.



Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : 953 | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 39 du 27 janvier 2021**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2021

NOR : ASET2150259M

IDCC : 953

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FCS UNSA ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

**Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle grille des salaires**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,59
160	10,73
170	10,85
180	11,18
190	11,63
200	12,04

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
Agents de maîtrise	
210	12,34
220	12,72
230	13,13
240	13,57
260	14,44
Cadres	
300	16,49
330	17,80

## Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

## Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## Article 4 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 40 du 27 janvier 2021**  
relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2150242M

IDCC : 953

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FCS UNSA ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La branche de la charcuterie de détail rassemble des entreprises qui exercent à titre principal une activité de fabrication artisanale et de vente de produits de charcuterie ainsi que la vente de viande de porc crue. Compte tenu de l'évolution du secteur, la majeure partie des entreprises complète aujourd'hui cette activité par la fabrication et la vente de plats cuisinés ou par l'organisation de réceptions traiteur. Un certain nombre d'entre elles s'est recentré au fil du temps uniquement sur le secteur événementiel. Elles préparent ainsi des repas ou des buffets et les servent dans des lieux choisis par leurs clients à l'occasion d'événements privés, publics ou professionnels (mariages, congrès professionnels, séminaires d'entreprises, etc.).

L'épidémie de « Covid-19 » qui s'est déclarée en France depuis le début de l'année 2020 et sa persistance dans le temps fragilisent grandement les entreprises de la branche quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises de traiteur de réception ont été très tôt impactées par la crise sanitaire liée au « Covid-19 » dans la mesure où leur activité est indissociable de la notion de rassemblements. C'est ainsi que dès le mois de février 2020, elles ont dû faire face à des annulations massives de leurs commandes sans pouvoir bénéficier à l'époque de mesures d'accompagnement.

Actuellement, du fait de la pandémie et des consignes sanitaires qui s'y rapportent, les entreprises de traiteur de réception sont quasiment à l'arrêt dans la grande majorité des cas et leurs équipes, placées en activité partielle. Les prestations planifiées en 2020 ont été annulées ou ont

fait l'objet d'un report, voire de plusieurs reports en raison des mesures prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ou de ses suites. Pour les prestations prévues en 2021, toutes les cérémonies des vœux ont été annulées et les événements programmés au cours du 1<sup>er</sup> semestre font déjà l'objet de demandes d'annulations ou de report.

La réduction des contacts sociaux préconisée par les pouvoirs publics fait obstacle à toute reprise d'activité et la situation sanitaire ne permet pas d'espérer une relance significative des réceptions avant septembre 2021 dans le meilleur des cas. De plus, une période de récession s'est ouverte et en pareil cas, les dépenses événementielles font partie des premières coupes budgétaires au niveau des entreprises comme des particuliers.

Les entreprises de charcuterie traiteur qui exercent une activité événementielle à titre accessoire sont elles aussi lourdement touchées. En effet, privées d'une partie significative de leur chiffre d'affaires, elles n'ont pas accès aux dispositifs de soutien mis en place par l'État lorsque la perte de chiffre d'affaires enregistrée est inférieure à 50 %. Désireuses de maintenir le volume de leurs équipes pour préserver les compétences malgré les difficultés rencontrées, elles ont recours à l'activité partielle pour protéger les emplois. Selon une enquête menée par la CNCT, 26 % des entreprises ayant répondu au questionnaire ont indiqué avoir toujours recours à l'activité partielle en septembre 2020.

Quant aux entreprises qui n'évoluent pas sur le secteur événementiel, elles sont confrontées à des difficultés résultant soit de l'évolution des comportements provoquée par la crise telles que la diminution de la restauration hors foyer avec le développement du télétravail ou les baisses d'activité provoquées par les restrictions d'accès aux marchés de plein vent ou halles couvertes.

Il en résulte donc que même si certaines activités sont plus exposées que d'autres, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui sont impactés par la crise sanitaire et potentiellement concernés par l'activité partielle.

Face à ce constat, les partenaires sociaux de la branche charcuterie de détail entendent soutenir l'emploi au sein des entreprises qui sont affectées par une baisse durable de leur activité sans que leur pérennité soit compromise et qui ont besoin à ce titre d'un accompagnement renforcé de la part de l'État et de l'Unedic.

Le présent accord de branche est conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, portant diverses mesures d'urgence dans le cadre de la crise sanitaire. Il permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Grâce à ce dispositif, les entreprises de la branche pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Champ d'application**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1<sup>er</sup> décembre 1977 réécrite par avenant n° 113 en date du 4 avril 2007 (IDCC 953). En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où la branche est majoritairement composée de TPE avec un effectif moyen de 5 salariés.

## **Article 2 | Salariés et entreprises éligibles**

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) quelles que soient la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation) ou la nature de leurs fonctions.

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations sous-signées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

## **Chapitre II Conditions d'application**

### **Article 3 | Volume d'heures indemnisées**

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise.

Il ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail pour chaque salarié concerné par le dispositif. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de 3 jours francs est à respecter en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Avant tout recrutement d'un salarié en CDD, intérim ou CDI, l'entreprise doit privilégier à chaque fois qu'il est possible l'augmentation de la durée de travail du personnel placé en APLD justifiant de la qualification attendue et occupant un emploi de même catégorie.

### **Article 4 | Indemnisation perçue par le salarié**

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour l'indemnité de congés payés dans la limite d'une rémunération maximale égale à 4,5 fois le Smic.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le 1<sup>er</sup> jour de placement de l'entreprise dans le cadre de l'APLD.

L'indemnité horaire ne peut être inférieure à 8,11 € sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au Smic horaire, tels que les salariés en contrat

d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas, le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

L'employeur peut prévoir le versement d'une indemnité complémentaire dès lors que les conditions financières de l'entreprise le permettent. Celle-ci doit alors être définie et précisée dans le document établi par l'employeur dans le prolongement du présent accord et soumis à la validation de l'autorité administrative.

Dans ce cas, l'indemnité versée ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

## **Article 5 | Dispositif APLD et maintien de droits**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de :

- acquisition des droits à congés payés ;
- ouverture des droits à pension de retraite ;
- garanties de prévoyance.

Sans qu'il y ait de réductions de droits dans ces matières.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## **Article 6 | Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos**

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises de la branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés supplémentaires prévus par l'article 31.7 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail...) préalablement à la mise en œuvre de l'APLD.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

## **Article 7 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes**

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel.

Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des SARL ;
- présidents et associés des SAS.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au dispositif APLD. Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

## **Article 8 | *Élaboration d'un document par l'employeur***

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de la branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, à leur niveau, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe et doit obligatoirement préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 3 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ;

5° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de vingt-quatre (24) mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022 ;

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 3 mois ;

8° La décision prise par l'employeur au regard de la faculté que l'entreprise a de décider ou non, d'appliquer aux dirigeants salariés, aux mandataires sociaux et aux actionnaires des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif d'activité partielle. En cas d'efforts appliqués, ces derniers sont précisés dans le document.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame jointe en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'acceptation de validation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan décrit ci-après.



L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

## **Article 9 | Engagements en matière d'emploi**

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 8. Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise majorée de 2 mois.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur.

À cet égard, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

## **Article 10 | Engagements en matière de formation professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'importance de mettre en place des actions de formation au profit des salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD). Ils incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation. Une attention particulière sera portée aux formations nécessaires à la relance de l'activité ou à la mise en œuvre des nouvelles orientations décidées en vue de compenser la baisse d'activité.

Pour ce faire, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le dispositif APLD bénéficiera d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF par un abonde-ment, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle.



À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP) et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises de la branche majoritairement composées de TPE, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3, 3° du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche informera la section paritaire professionnelle (SPP) des métiers de l'alimentation de la conclusion du présent accord et lui transmettra une note d'orientation politique afin de prioriser la prise en charge des financements des formations ainsi mises en œuvre et accompagner par conséquent au mieux la relance de l'activité.

## **Article 11 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel**

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation...) par tout moyen écrit (e-mail ou courrier).

Il informe chaque salarié concerné au moins 3 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- l'âge, le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD...) ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (contact@lacnct.fr) le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche.

Un bilan de ces documents sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu'à fin de l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Chapitre III Stipulations finales**

### **Article 12 | Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord prend effet à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

### **Article 13 | Conditions de révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

#### **Article 14 | Dépôt et extension**

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

#### **Article 15 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Document unilatéral de l'entreprise

Ce document est destiné aux entreprises qui relèvent de la branche de la charcuterie de détail (IDCC 953).

Il s'agit de l'annexe à l'accord de branche du 27 janvier 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle longue durée.

### Préambule

#### Diagnostic sur la situation économique

Dans un contexte de crise sanitaire majeure en France et dans le monde, les mesures de confinement ainsi que les restrictions sociales ont fortement impacté l'entreprise dont l'activité est articulée autour des axes suivants : ..... (à compléter).

Le diagnostic qui peut être opéré sur la situation économique de l'entreprise et ses perspectives d'activité peuvent être résumés ainsi :

*Suggestion pour l'activité de traiteur événementiel/à adapter selon les autres cas de figure : depuis le confinement, l'entreprise fait face à une baisse très significative de son activité du fait de l'interdiction des rassemblements et de la fermeture des lieux recevant du public (salles et lieux de réception, salles des fêtes). En effet, les clients sont conduits à reporter ou annuler les prestations déjà commandées d'une part, et d'autre part, l'incertitude de la situation, ainsi que la prolongation de la pandémie entraînent une forte réduction du nombre de commandes pour l'avenir. Les prestations maintenues qui ont pu être assurées entre deux confinements ont été réalisées avec une baisse drastique du nombre de convives pour respecter les consignes sanitaires. Sur les XXX prestations planifiées en 2020, plus de XX ont été reportées ou annulées. Pour 2021, XXX prestations ont déjà fait l'objet d'une demande de report ou d'annulation. En outre, la fin de la crise sanitaire, espérée dans les mois qui viennent du fait de l'arrivée des vaccins, ne signifiera pas pour autant que l'activité repartira aussitôt dans la mesure où un délai de latence est à prévoir avant que les commandes ne reprennent.*

*Eventuellement* : l'entreprise a d'autant plus souffert de la situation que compte tenu de son profil, elle n'était pas éligible aux aides les plus étendues en dépit de sa perte importante de chiffre d'affaires.

Compte tenu de ce qui précède, la baisse d'activité constatée est amenée à perdurer pour une période estimée de ..... particulièrement pour l'activité de ..... du fait de ..... (à compléter).

Cette baisse ainsi que la dégradation de la trésorerie ne sont pas à ce stade de nature à compromettre la pérennité de l'entreprise.

Pour autant, des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière, dans l'attente d'un retour à l'activité normale de l'entreprise.

Devant le caractère durable des difficultés rencontrées, et la menace pour l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de réduire le temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période difficile dans un objectif de préservation de l'emploi.

Frappée de plein fouet, notre entreprise a été contrainte de recourir au dispositif d'activité partielle pour réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire grâce à la prise en charge de l'État. Cependant, ce dispositif est amené à évoluer rapidement à la baisse ce qui ne le rend plus adapté aux besoins de l'entreprise, dont la situation nécessite un soutien durable.

Aussi, devant la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, et dans l'objectif de conserver les emplois et les compétences jusqu'à un retour à la normale, il a été décidé de mettre en place dans l'entreprise par le présent document le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et introduit dans la branche de la charcuterie de détail (IDCC 953) par les partenaires sociaux de celle-ci dans le cadre d'un accord collectif en date du 27 janvier 2021.

À cet égard, il est précisé que l'entreprise applique bien les dispositions de la CCN de la charcuterie de détail *et éventuellement : qu'elle est adhérente à l'organisation patronale signataire, la CNCT.*

Le présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus, dans le respect des stipulations de l'accord de branche (*en cas de présence d'un comité social et économique dans l'entreprise, ajouter « et après consultation du CSE »*) a pour objet d'organiser la mise en place, le fonctionnement et la durée du dispositif APLD au sein de l'entreprise ainsi que les engagements qui sont pris en contrepartie en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application : activités et salariés concernés**

### *Option n° 1*

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

### *Option n° 2*

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement :

- activités de production *[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]* ;
- activité de vente *[détailler les catégories d'activités et de salariés concernés]* ;
- *[éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].*

Le dispositif APLD ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, il est possible de recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5722-1 du code du travail pour d'autres salariés non placés en APLD, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

## **Article 2 | Période de mise en œuvre du dispositif**

Le dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD) est sollicité du ... *(à compléter)* au ... *(à compléter, 6 mois au maximum).* *(Le point de départ de l'APLD peut être rétroactif au 1<sup>er</sup> jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été faite. Ainsi, si la demande d'homologation est faite le 15 février 2021, les salariés peuvent être placés en APLD depuis le 1<sup>er</sup> février 2021).*

Le recours au dispositif APLD au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de six (6) mois dans les conditions décrites à l'article 9. Il ne pourra être recouru au disposi-

tif APLD sur une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

### **Article 3 | Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle**

#### **3.1. Engagements en termes d'emploi**

En contrepartie de la réduction des horaires de travail, les engagements de la société sont les suivants :

**Option n° 1** : l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant la durée du bénéfice de l'APLD et pendant les 2 mois suivants, pour tous les salariés de l'entreprise.

**Option n° 2** : l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique pendant la durée du bénéfice de l'APLD et pendant les 2 mois suivants, pour les salariés concernés par ce dispositif.

#### **3.2. Engagements en termes de formation professionnelle**

L'importance du recours à la formation professionnelle des salariés placés en APLD est ici réaffirmée que ce soit pour préparer la relance de l'activité, accompagner de nouveaux axes de développement, renforcer le savoir-faire des salariés, leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences ou sécuriser leur parcours professionnel.

Tout salarié placé en activité partielle bénéficiera d'un entretien avec le chef d'entreprise (ou avec son responsable hiérarchique) pour déterminer les compétences qu'il pourrait développer, identifier les formations qu'il pourrait suivre ainsi que les modalités de suivi de ces formations.

Il recevra systématiquement une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation.

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations peut mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences, l'OPCO EP, conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

*Eventuellement : un abondement de l'entreprise en complément du CPF pourra être notamment envisagé concernant les formations suivantes : .....*

Il est précisé que le recours au FNE-Formation ou au CPF ne fait pas appel aux mêmes ressources financières.

*[En présence d'un (CSE)]*

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;
- de la réalisation des entretiens professionnels.

### **Article 4 | Mobilisation des congés payés et des jours de repos**

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de

repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté...).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum douze (12) jours ouvrables consécutifs de congés payés principal pendant la période estivale.

## **Article 5 | Réduction de l'horaire de travail**

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1<sup>er</sup> sera réduit au maximum de ...% (*maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail*).

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale définie dans le document unilatéral élaboré par l'employeur. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif. Un délai de prévenance de 3 jours francs est à respecter en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité.

Avant tout recrutement d'un salarié en CDD, intérim ou CDI, l'entreprise s'engage à privilégier à chaque fois qu'il est possible l'augmentation de la durée de travail du personnel placé en APLD justifiant de la qualification attendue et occupant un emploi de même catégorie.

## **Article 6 | Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif**

*1<sup>re</sup> option* : le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, égale à 70 % du salaire brut servant d'assiette pour le calcul de l'indemnité de congés payés, dans la limite d'une rémunération maximale égale à 4,5 fois le Smic.

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des douze (12) mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze (12) mois civils, précédant le premier jour de placement de l'entreprise dans le dispositif spécifique d'activité partielle longue durée.

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 8,11 € sachant que ce minimum ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération est inférieure au Smic horaire tels que les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Dans ce dernier cas le niveau d'indemnisation est identique à celui prévu par le dispositif exceptionnel d'activité partielle.

*2<sup>de</sup> option, si les conditions financières de l'employeur le permettent* : consciente que l'indemnité minimale versée aux salariés a un impact sur leur pouvoir d'achat, l'entreprise s'engage à verser une indemnité complémentaire, portant l'indemnisation du salarié placé en activité partielle à % (à compléter) de sa rémunération brute. Il est à noter que l'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Pour la parfaite information des salariés, cette indemnité complémentaire, prise entièrement en charge par l'entreprise, est payée sur ses fonds propres.

## **Article 7 | *Maintien des droits***

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;
- l'ouverture des droits à pension de retraite ;
- les garanties de prévoyance.

Les périodes de recours au dispositif APLD sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## **Article 8 | *Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise***

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif APLD au sein de l'établissement.

*[Pour les SARL]*

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

*[Pour les SAS]*

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

*[Compléter si efforts supplémentaires en précisant la nature des efforts]*

## **Article 9 | *Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration***

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail...) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise...

*[En présence d'un CSE]*

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les trois (3) mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD...) des salariés concernés par le dispositif APLD ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les six (6) mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail...) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.



## Article 10 | *Entrée en vigueur et durée du document unilatéral*

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature *OU* le ... *(à compléter)* *OU* le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au ... *(préciser la date, au maximum le 31 décembre 2022)*.

## Article 11 | *Demande d'homologation*

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

*[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise]*

*Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE. L'employeur transmet au CSE une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration.*

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de vingt-et-un (21) jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

L'autorité administrative notifie dans les mêmes délais sa décision au CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois.

L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle longue durée (APLD). Ce bilan porte sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, sur les modalités d'information du CSE s'il existe, ainsi que sur la mise en œuvre de l'accord. Il est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Il est rappelé que le CSE s'il existe doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD faite auprès de l'autorité administrative.

## Article 12 | *Publicité et transmission à la CPPNI*

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail...) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (contact@lacnct.fr).

Fait à ..., le...

(Signatures.)



Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

**Avenant n° 3 du 29 octobre 2019**  
relatif au régime de frais médicaux

NOR : ASET2150239M

IDCC : 1286

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**FNAF CGT ;**

**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant qui a pour objet de fixer les modalités d'établissement du compte de résultat annuel, y compris les réserves générales, présenté à la commission nationale paritaire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie pour le risque « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et annule et remplace l'annexe 2, les avenants 1 et 2 de la convention d'assurance collective relative au régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la convention collective nationale (brochure n° 3224), relatifs à la convention de suivi des résultats.

Pour mémoire, les réserves générales ont pour objet de faire face à des risques de nature différente parmi lesquels :

- divers chocs de sinistralité ;
- le financement d'évolutions réglementaires ;
- etc.

Ce dispositif a été complété d'un fonds de prévention et d'un fonds d'action sociale destinés à financer les actions du même nom décidées par la commission nationale paritaire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Les réserves et les provisions pour égalisation qui ont été constituées sont pilotées par la branche professionnelle des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

Les signataires du régime, siégeant à la commission nationale paritaire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, signataires du régime, et, ont le pouvoir de disposer de ces sommes dans le respect des lois et réglementations en vigueur et cela, quel que soit l'organisme assureur retenu par la profession pour gérer ce régime.

La commission nationale paritaire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie affirme sa volonté de conserver la complète maîtrise de ces fonds au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche. Elle décide de l'utilisation de ces réserves et provision d'égalisation en liaison avec l'organisme assureur du régime.

Par conséquent, l'ensemble des réserves (réserves générales, fonds d'action sociale et fonds de prévention) et les provisions pour égalisation des risques appartiennent au régime. Elles sont gérées par l'organisme assureur du régime choisi dans le respect de l'objectif de solidarité professionnelle mis en place par le régime.

### Compte de résultat annuel

AG2R REUNICA Prévoyance s'engage à adresser, après la clôture de chaque exercice, aux partenaires sociaux un compte de résultat annuel.

La commission nationale paritaire des détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie se réunit au moins une fois par an pour examiner les résultats du régime ainsi que toutes statistiques ou éléments concernant ce régime dont elle pourrait avoir besoin.

### Réserve générale constituée 31 décembre 2018

La réserve générale au 31 décembre 2018 s'élève à 634 385 €. Ces provisions sont non fiscalisées et sont dénommées respectivement dans la suite du protocole « réserve générale complémentaire ».

Cette provision n'est plus alimentée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

## 1. Compte santé

Le compte santé comprend au titre de l'exercice N les éléments suivants :

Au crédit :

- les cotisations brutes (et nettes de taxes) encaissées dans l'exercice considéré et au titre de la garantie remboursement frais médicaux et chirurgicaux ;
- les cotisations brutes (et nettes de taxes) à recevoir au 31 décembre de l'exercice considéré et au titre de la garantie remboursement frais médicaux et chirurgicaux ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 31 décembre de l'exercice précédent.

Au débit :

- les cotisations brutes (et nettes de taxes) à recevoir au 31 décembre de l'exercice précédent au titre des garanties frais médicaux et chirurgicaux ;
- le montant des prestations payées au cours de l'exercice ;
- les frais de gestion fixés à 12,5 % des cotisations contractuelles ;
- les frais de l'actuaire conseil ;
- les provisions pour sinistres à payer constituées au 31 décembre de l'exercice considéré.

Le solde de ce compte est appelé solde santé, il alimente le solde global.

## **2. Solde global**

AG2R REUNICA Prévoyance calcule le solde global constitué de la somme algébrique des éléments suivants :

- du solde santé ;
- de la rémunération financière de la réserve générale complémentaire et de la réserve générale ;
- du reliquat du solde global débiteur de l'exercice précédent, majoré des intérêts débiteurs au taux contractuels défini au 6 ci-après.

## **3. Utilisation du solde global**

### **3.1.** Si le solde global est créditeur

D'une part 25 % de son montant est conservé par AG2R REUNICA Prévoyance.

D'autre part 75 % de son montant est affecté à l'alimentation :

- pour 10 % à la réserve générale ;
- tout ou partie des 80 % au fonds de prévention ;
- tout ou partie des 10 % restant, au fonds d'action sociale par décision de la commission paritaire ;
- la part non attribuée au fonds d'action sociale ou au fonds de prévention sera portée au crédit de la réserve générale.

**3.2.** Si le solde global est débiteur, son montant est apuré par prélèvement par priorité sur la réserve générale complémentaire, la réserve générale existante au 31 décembre de l'exercice précédent, le fonds de prévention existant au 31 décembre de l'exercice précédent, puis le fonds d'action sociale existant au 31 décembre de l'exercice précédent, dans la limite de leurs montants.

Le reliquat éventuel non apuré vient diminuer le solde global de l'exercice suivant, comme indiqué au 2 ci-dessus.

## **4. Réserve générale, fonds de prévention et fonds d'action sociale**

La réserve générale, le fonds de prévention et le fonds d'action sociale sont alimentés selon les modalités prévues aux 3.1 ci-dessus.

Le fonds de prévention sera doté à l'origine de 200 000 € et le fonds d'action sociale de 20 000 €, par prélèvement sur le montant de la réserve générale constituée au 31 décembre 2012.

La réserve générale sert par ordre de priorité à l'apurement du solde global déficitaire. Le fonds de prévention et le fonds d'action sociale pourront servir à l'apurement du solde déficitaire.

La réserve générale, le fonds de prévention et le fonds d'action sociale existants au 31 décembre de l'exercice précédent sont rémunérés au taux de rendement contractuel défini à l'article 6.

## **5. Réserve générale complémentaire**

La réserve générale complémentaire n'est plus alimentée. Elle sert à l'apurement du solde global déficitaire.

La réserve générale complémentaire existante au 31 décembre de l'exercice précédent est rémunérée au taux de rendement contractuel défini à l'article 6.

## 6. Taux de rendement contractuel

Les différents intérêts financiers figurant dans ce compte de résultats sont égaux à un pourcentage du taux correspondant aux revenus de placements de l'actif général d'AG2R REUNICA Prévoyance, égal à :

- 90 % s'agissant d'un poste de crédit ;
- 100 % s'agissant d'un poste de débit ;

Toutefois, il est précisé que le taux de rendement financier de la réserve générale, du fonds de prévention et du fonds d'action sociale est égal au taux de rendement contractuel ci-dessus minoré de 36,1 %. Il est précisé que le taux de rendement financier de la réserve générale complémentaire n'est quant à lui pas minoré.

La rémunération financière de la réserve générale complémentaire est obtenue en appliquant le taux de rendement contractuel défini ci-dessus aux montants atteints au 31 décembre de l'exercice précédent.

## 7. Résiliation

En cas de résiliation de la convention/contrat entre l'organisme assureur référencé paritaire-ment par la branche, les réserves (réserve générale, réserve générale complémentaire, fonds de prévention et d'action sociale) constituées au 31 décembre de l'année de la résiliation sont mises à disposition des partenaires sociaux de la branche de la manière suivante :

### 1. Transfert des réserves constituées selon les modalités ci-après :

a) une proportion de réserves à transférer est définie. Elle est égale au rapport entre le montant des cotisations acquittées par les entreprises qui suivent le nouvel organisme référencé et le montant global des cotisations acquittées par les entreprises du régime résilié ;

b) la période d'observation correspond au 24 mois qui suivent la résiliation ;

c) l'analyse est réalisée 30 mois après la résiliation ;

d) le transfert des réserves correspondantes est réalisé au plus tard 6 mois après la validation des comptes de résultats par l'actuaire mandaté par la commission paritaire (soit 36 mois après la résiliation).

### 2. Mise à disposition du solde des réserves :

a) Les réserves qui ne sont pas transférées au nouvel assureur restent à disposition de la commission paritaire de la branche pour financer des actions de prévention et/ou de solidarité au bénéfice de tout ou partie des salariés de la branche ;

b) Ces réserves bénéficient du rendement financier de l'assureur ;

c) Un état financier des réserves est transmis à la branche ou à son conseil une fois par an.

## 8. Divers

Le présent dispositif est établi en fonction de la législation fiscale applicable aux Institutions de prévoyance à la date d'effet de la mise en place et sera revu suivant l'évolution de cette même législation.

*Fait à Paris, le 29 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe A

Le montant global de la provision ne peut, à la clôture de chaque exercice, excéder un pourcentage des cotisations afférentes à l'ensemble des contrats concernés et acquises au cours de l'exercice. Ce pourcentage est de :

- 23 % pour un effectif d'au moins de 500 000 assurés ;
- 33 % pour un effectif de 100 000 assurés ;
- 87 % pour un effectif de 20 000 assurés ;
- 100 % pour un effectif de 10 000 assurés au plus.

Pour un effectif compris entre deux des nombres représentant les effectifs mentionnés ci-dessus, le taux à retenir pour le calcul du montant global de la provision est celui applicable à l'effectif immédiatement supérieur, majoré du produit de l'écart entre ce dernier et celui applicable à l'effectif immédiatement inférieur par le rapport entre, d'une part, la différence entre l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la population de l'intervalle dans lequel se situe ce dernier effectif.

Exemple :

Pour 24 000 assurés, le taux à retenir pour le calcul du montant global de la provision est déterminée de la manière suivante :

- l'effectif concerné est compris dans l'intervalle [100 000 ; 20 000] ;
- taux applicable à l'effectif immédiatement supérieur : 33 (100 000 assurés) ;
- écart entre le taux applicable à l'effectif supérieur (100 000 assurés) et celui applicable à l'effectif immédiatement inférieur (20 000 assurés) est de 87 – 33 soit 54 ;
- le rapport entre, d'une part, la différence entre l'effectif supérieur et l'effectif concerné et, d'autre part, la population de l'intervalle dans lequel se situe l'effectif concerné est de :

$$\frac{100\,000 - 24\,000}{100\,000 - 20\,000}$$

$$100\,000 - 20\,000$$

soit 0,95,

le taux global de provisionnement pour 24 000 assurés est de :  $33 + 54 \times 0.95 = 84,30 \%$ .

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

### **Avenant n° 4 du 17 novembre 2020**

à l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014  
relatif au départ à la retraite

NOR : ASET2150238M

IDCC : 1286

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

La convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (brochure n° 3224) a instauré de manière mutualisée au profit des entreprises relevant de son champ d'application, un fonds provisionnant les indemnités de départ en retraite de ses salariés.

Au vu des comptes de résultats, les partenaires sociaux sont convenus :

D'appeler à 0 % le taux contractuel de 0,08 % du salaire TA-TB à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 2 « Cotisations » de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

#### **Article 2 | Cotisations**

L'article 2 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014 est modifié comme suit :

« Le taux de cotisation contractuel est de 0,08 % du salaire TA-TB. L'assiette de cotisation est modifiée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Celle-ci passant en TA-TB (tranche A et tranche B du salaire) en lieu et place de ST (salaire total).

Un taux d'appel de 0 % est appliqué à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sous réserve que des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du régime.

Au vu de la présentation des comptes de résultat et de l'équilibre du régime, le taux de cotisation est examiné annuellement et peut être révisé à tout moment par accord des parties. »

### **Article 3 | Montant de l'indemnité de fin de carrière**

L'article 3 de l'avenant n° 4 modifie le plafond de l'indemnité de fin de carrière de l'article 19.4 de l'avenant n° 19 du 15 janvier 2014.

#### **Montant de l'indemnité de fin de carrière**

En cas de mise à la retraite d'office par un employeur ou de départ volontaire à la retraite d'un salarié, ce dernier bénéficiera d'une indemnité de fin de carrière, calculée par tranche en fonction de son ancienneté dans la branche professionnelle, de la manière suivante :

- pour la tranche de 0 à 10 ans : 4/20 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 11 à 20 ans : 5/20 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 20 à 30 ans maximum : 6/20 de mois par année de présence.

#### **Calcul de l'ancienneté**

L'ancienneté du salarié s'apprécie au regard de l'ensemble des périodes de travail effectif qu'il a effectuées au cours de sa carrière professionnelle au sein d'entreprises qui, pendant chaque période de travail considérée, relevaient de la présente convention collective nationale.

Au cas où il n'y aurait pas un nombre entier d'années d'ancienneté, l'indemnité serait calculée au pro rata du nombre de mois accomplis.

#### **Salaire de référence**

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Le montant de l'indemnité calculée suivant les dispositions du présent article ne pourra pas excéder cinquante mille euros (50 000 €) de salaire sans pour autant être inférieur :

- en cas de mise à la retraite d'office par un employeur : au montant de l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-1 et suivants du code du travail ;
- en cas de départ volontaire à la retraite d'un salarié : au montant de l'indemnité légale de départ à la retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 du code du travail.

L'ensemble des dispositions de l'article 3 s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020.

### **Article 4 | Dépôt. Extension**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes dans les conditions requises par le code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

*Fait à Paris, le 17 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

IDCC : 1286 | **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
(Détailants et détaillants-fabricants)

## Avenant n° 38 du 19 janvier 2021

relatif aux salaires  
(annexe III de la convention collective)

NOR : ASET2150237M

IDCC : 1286

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaire pour 35 heures de travail par semaine ci-dessous détaillée sera applicable le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Minimum conventionnel				Taux horaire Brut		10,25 €
				Salaire Mensuel		1 554,55 €
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	Nouvelle RAB	Par mois	
1 A	120	18 728,16 €	2,3 %	19 165,08 €	1 597,09 €	Débutants pdt 6 mois
1 B	130	18 873,84 €	2,3 %	19 310,64 €	1 609,22 €	
1 C	140	19 474,44 €	2,3 %	19 929,48 €	1 660,79 €	
2	150	20 075,04 €	2,3 %	20 530,08 €	1 710,84 €	
3 (CAP) A	160	20 821,20 €	2,3 %	21 294,48 €	1 774,54 €	
3 B	170	21 112,44 €	2,3 %	21 603,84 €	1 800,32 €	À titre indicatif
4 (BTM)	190	22 040,64 €	2,3 %	22 550,28 €	1 879,19 €	

Minimum conventionnel				Taux horaire Brut		10,25 €
				Salaire Mensuel		1 554,55 €
Classes Catégories	Coefficient	Ancienne RAB	Évolution en %	Nouvelle RAB	Par mois	
Agent maîtrise 1 <sup>er</sup> échelon	210	24 115,56 €	2,3 %	24 661,56 €	2 055,13 €	À titre indicatif
Agent maîtrise 2 <sup>e</sup> échelon	250	26 354,16 €	2,3 %	26 954,76 €	2 246,23 €	À titre indicatif
Cadre débutant	350	39 349,32 €	2,3 %	40 259,28 €	3 354,94 €	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	43 062,12 €	2,3 %	44 044,92 €	3 670,41 €	À titre indicatif
Cadre expert	500	48 868,08 €	2,3 %	49 996,44 €	4 166,37 €	À titre indicatif
NB. : RAB = rémunération annuelle brute						

## Article 2 | Périmètre des entreprises

Compte tenu de la nature de l'accord, il n'est pas prévu de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 | Parité professionnelle

Si à compétence égale, il est constaté une différence de salaire entre les hommes et les femmes, l'entreprise est tenue d'en analyser les écarts et les causes et de mettre en œuvre un plan pour rétablir la parité hommes-femmes.

## Article 4 | Demande d'extension

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

*Fait à Paris, le 19 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**  
**(29 juin 1987)**

**Accord du 15 décembre 2020**

relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle

NOR : ASET2150257M

IDCC : 1468

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FOSAB UNSA ;**

**FEC FO ;**

**FSPBA CGT ;**

**SNB CFE-CGC ;**

**CFDT banques et assurances ;**

**CFTC Crédit Mutuel,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a pour ambition de permettre aux entreprises d'être plus performantes, tout en renforçant les droits des salariés en matière de formation tout au long de leur vie professionnelle pour renforcer et développer leurs compétences.

Cette loi poursuit comme objectif de renforcer la sécurisation des parcours professionnels et l'employabilité des salariés par la rénovation et la simplification des dispositifs d'accès à la formation.

Les partenaires sociaux de la branche du Crédit Mutuel considèrent que la formation professionnelle est un outil indispensable pour faire face aux évolutions de la société et qu'elle constitue un élément essentiel dans la mise en œuvre d'une politique des ressources humaines ambitieuse et dynamique.

C'est pour l'avoir compris tôt que le Crédit Mutuel a su s'adapter aux évolutions professionnelles, économiques, technologiques ou réglementaires que son environnement n'a cessé de lui imposer.

Afin de permettre aux salariés du Crédit Mutuel de bénéficier de ces nouveaux dispositifs en les adaptant aux spécificités de la branche, les parties signataires souhaitent, par le présent accord, décliner dans leur branche les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 tout en s'inscrivant dans leurs engagements de négociation triennale prévus au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels.

Les signataires rappellent que la formation professionnelle tout au long de la vie constitue un moyen efficace de maintenir les salariés dans l'emploi en accroissant leurs qualifications et leurs compétences. La formation professionnelle permet en outre aux salariés de réaliser dans le cadre des besoins de l'entreprise leurs projets d'évolution personnelle et professionnelle, source de reconnaissance et de promotion sociale.

Ils considèrent la formation professionnelle comme un outil primordial au service de la réussite du Crédit Mutuel et de ses salariés, par la poursuite de son adaptation aux évolutions du marché et des technologies, aux défis de la concurrence, aux attentes des sociétaires et clients, aux évolutions démographiques.

Ils réaffirment leur volonté de favoriser l'égalité d'accès aux actions de formation à toutes les catégories de salariés, notamment au regard du principe d'égalité professionnelle. À ce titre, le suivi des données sociales au sein de la branche du Crédit Mutuel atteste des efforts consentis par les groupes et fédérations de Crédit Mutuel tant en ce qui concerne le taux d'accès global que l'égalité d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle, que ce soit en termes de genre, d'âge ou de catégorie socio-professionnelle.

Ils s'engagent à favoriser la formation professionnelle par le recours aux contrats de formation par alternance, notamment pour l'insertion des jeunes de moins de 30 ans.

Enfin, ils estiment qu'une politique de formation professionnelle susceptible de répondre aux enjeux ainsi identifiés doit s'appuyer sur des dispositifs dont la convergence entre les intérêts du salarié et de l'entreprise doit constituer le principe directeur.

La formation professionnelle demeure un thème privilégié de la négociation sociale au sein du Crédit Mutuel.

L'ensemble des dispositions prévues au présent accord a un double objectif : d'une part, poser les bases au niveau de la branche Crédit Mutuel d'une formation professionnelle tout au long de la vie, d'autre part, faciliter la mise en œuvre et le développement des politiques de formation professionnelle élaborées par les employeurs au sein de la branche du Crédit Mutuel.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles de l'accord du 22 septembre 2015 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

### Champ d'application de l'accord

Le présent accord est un accord de branche qui s'applique au personnel :

- des fédérations régionales du Crédit Mutuel adhérant à la confédération nationale du Crédit Mutuel ;
- des caisses de Crédit Mutuel et des caisses fédérales ;
- de la confédération nationale du Crédit Mutuel ;
- de la caisse centrale du Crédit Mutuel.

Il s'applique également à toute personne bénéficiant de la même couverture conventionnelle que les salariés des organismes énumérés ci-dessus.

# Chapitre I<sup>er</sup> Politique de développement des compétences au sein de la branche

## Section 1 Acteurs de la branche

### Article 1<sup>er</sup> | Commission paritaire nationale de l'emploi

#### Article 1.1 | Création et fonctionnement de la CPNE

Une commission paritaire nationale de l'emploi a été créée au sein de la branche du Crédit Mutuel.

La commission paritaire nationale de l'emploi est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre équivalent de membres représentant les employeurs.

Le président de la CPNE est désigné alternativement parmi les représentants des organisations syndicales et les représentants des organisations patronales. Le secrétariat de la CPNE est tenu par la personne en charge des relations sociales au sein de la Confédération nationale du Crédit Mutuel.

La CPNE se réunit quatre fois par an, ou plus si nécessaire, à l'initiative de son président.

En plus des quatre réunions annuelles ordinaires, la CPNE peut également se réunir sur demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit Mutuel (numéro IDCC 1468) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en application de la mesure d'audience des organisations syndicales représentatives déterminée, par cycle de 4 ans, par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

Les décisions de la CPNE sont prises par consensus. Chaque fois que ce mode opératoire s'avère inadapté, la délégation syndicale est réputée avoir approuvé la décision proposée, en l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective de branche du Crédit Mutuel (numéro IDCC 1468) ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en application de la mesure d'audience des organisations syndicales représentatives déterminée, par cycle de 4 ans, par arrêté ministériel publié au *Journal officiel*.

La CPNE élaborera un règlement intérieur.

Les règles relatives au temps passé par les représentants syndicaux en réunion de la CPNE, ainsi que celles concernant le remboursement des frais de déplacement sont celles applicables aux réunions de la commission paritaire confédérale.

#### Article 1.2 | Compétences de la CPNE

La CPNE a pour rôle de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux de la branche Crédit Mutuel sur la situation et l'évolution de l'emploi et de la formation en s'appuyant sur l'observatoire des métiers du Crédit Mutuel.

Elle a également un rôle d'étude et de préconisation en matière de formation professionnelle et plus généralement de promotion de la formation des salariés du Crédit Mutuel.

La CPNE examine au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications existant au sein du Crédit Mutuel.

Elle définit l'orientation et les priorités à mettre en œuvre dans les politiques de formation notamment au regard des qualifications poursuivies et des publics concernés.

Elle précise les objectifs et les priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers et de niveaux. Au-delà, la CPNE détermine tous les deux ans le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle préparé au sein de la branche.

Elle est destinataire chaque année d'une synthèse des orientations pour l'année à venir des plans de développement des compétences des employeurs de la branche Crédit Mutuel. Ces derniers lui fournissent les éléments nécessaires afin qu'elle évalue la réalisation des actions prioritaires qu'elle a préconisées et/ou décidées.

Elle est destinataire d'une copie des accords collectifs d'entreprise et de groupe conclus dans le champ d'application du présent accord en matière de formation professionnelle.

La CPNE élabore pour les métiers de la branche des certifications professionnelles telles que les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les certificats de compétence professionnelle (CCP). La CPNE veille à ce que les CQP de la branche soient enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elle en garantit les conditions de délivrance et en assure la promotion.

### **Article 1.3 | Relations avec les autres acteurs**

Les recommandations et/ou recommandations de la CPNE sont adressées à l'ensemble des parties concernées, les directions des ressources humaines, les institutions représentatives du personnel et les salariés par l'intermédiaire de leurs représentants.

La CPNE peut également élaborer des recommandations pour assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les différentes catégories de salariés.

Pour assumer sa mission, la CPNE bénéficie des travaux de l'observatoire des métiers du Crédit Mutuel dont elle assure le pilotage, fixe le programme de travail et l'orientation des études.

Compte tenu de l'absence de personnalité juridique de la CPNE, les signataires confient à la Confédération nationale du Crédit mutuel (CNCM) le soin d'agir au nom et pour le compte de la CPNE lorsque la réalisation d'un acte juridique, tel que la conclusion d'un contrat, est nécessaire pour la réalisation de ses missions en matière de certification. La CNCM agit en toutes circonstances sur instruction de la CPNE, et lui rend compte de tous les actes qu'elle réalise dans ce cadre.

La CPNE bénéficie par ailleurs de l'appui technique de l'opérateur de compétences Atlas, notamment dans le domaine de l'alternance pour la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

Elle communique ses décisions à la SPP Crédit Mutuel et assure avec cette instance le suivi des politiques de formation et d'apprentissage.

Enfin, elle a vocation à interagir avec l'ensemble des instances paritaires de l'opérateur de compétences Atlas et plus particulièrement la section paritaire professionnelle Crédit Mutuel, ainsi que l'ensemble des commissions paritaires transversales, (à savoir : la CPT « entreprises de moins de 50 salariés », la CPT « alternance », la CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences », la CPT « publics spécifiques », la CPT « contrôle financier et conformité », la CPT « certification », la CPT « prospective et transformation des métiers »).

## **Article 2 | Observatoire des métiers du Crédit Mutuel des qualifications et de l'égalité professionnelle du Crédit Mutuel**

### **Article 2.1 | Création et missions de l'observatoire des métiers**

Un observatoire prospectif des métiers et des qualifications du Crédit Mutuel a été créé au sein de la branche du Crédit Mutuel.

L'observatoire est une structure de veille active sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers existant au sein du Crédit Mutuel en tenant notamment compte :

- des évolutions règlementaires et technologiques ;
- des évolutions des besoins des clients ;
- des facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers, les qualifications et les compétences ;
- de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'observatoire procède à des études sur demande de la CPNE.

Sur demande de la CPNE, l'observatoire étudie également les caractéristiques démographiques des salariés du Crédit Mutuel telles que l'âge, le niveau de formation initiale, la fonction, le sexe ou l'ancienneté et analyse et présente les différents métiers et leur évolution.

L'observatoire peut se faire assister par des personnes extérieures qualifiées ou se rapprocher d'autres observatoires des métiers, ainsi que de la commission paritaire transversale « prospective et transformation des métiers » constituée au sein de l'opérateur de compétences ATLAS pour favoriser la complémentarité et la transversalité des travaux menés par les autres observatoires.

Il peut en outre bénéficier d'un appui de l'opérateur de compétences dans la réalisation des travaux de mesure de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications.

Conformément aux dispositions légales et règlementaires, les dépenses de fonctionnement de l'observatoire ont vocation à être prises en charge par l'opérateur de compétences.

Compte tenu de l'absence de personnalité juridique de l'observatoire, les signataires confient à la Confédération nationale du Crédit Mutuel (CNCM) le soin d'agir au nom et pour le compte de l'observatoire lorsque la réalisation d'un acte juridique, tel que la conclusion d'un contrat, est nécessaire pour la réalisation de ses missions. La CNCM agit en toutes circonstances sur instruction de l'observatoire, et lui rend compte de tous les actes qu'elle réalise dans ce cadre.

### **Article 2.2 | Composition de l'observatoire**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche Crédit Mutuel désigne 2 membres à l'observatoire des métiers.

Les structures employeurs sont représentées à l'observatoire par autant de représentants que la délégation syndicale.

L'observatoire organise le rythme de ses réunions et de ses travaux en fonction de la nature des demandes formulées par la CPNE.

L'observatoire présente ses travaux à la CPNE qui les valide et en assure la diffusion.

## **Article 3 | Opérateur de compétences ATLAS**

Les entreprises de la branche Crédit Mutuel relèvent de l'opérateur de compétences ATLAS agréé depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019 par arrêté ministériel en date du 29 mars 2019.

L'opérateur de compétences a pour mission de prendre en charge :

- les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Au-delà de ses missions de financement, l'opérateur de compétences a également pour rôle :

- d'apporter un appui technique à la branche du Crédit Mutuel pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance, certifier les compétences, accompagner le développement de l'alternance ainsi que d'apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
- de gérer les éventuelles contributions supplémentaires (conventionnelles et/ou volontaires) ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

## **Section 2 Orientations de la branche**

### **Article 4 | *Accompagner le développement des compétences par le soutien aux dispositifs d'accès à la formation***

À l'heure d'un bouleversement inédit de l'économie en général et de l'activité bancaire en particulier, les employeurs de la branche Crédit Mutuel sont amenés à poursuivre leur stratégie de diversification de leurs métiers en renforçant leur positionnement de banque multiservices et la transformation technologique au service des hommes et des territoires.

Dans ce contexte, le Crédit Mutuel accorde une importance particulière à la formation professionnelle en y consacrant un investissement humain et financier significatif. L'accompagnement des femmes et des hommes à la transformation digitale associée à un accroissement des normes réglementaires du secteur bancaire et à la diversification des produits et services est porté par un plan de développement des compétences individuelles et collectives « nouvelle génération ».

La politique de formation mise en œuvre au sein de la branche Crédit Mutuel intègre également une démarche de création de certifications reconnues, dans l'intérêt de ses salariés, afin de renforcer leur employabilité voire de favoriser leur mobilité.

Ces orientations incitent aussi les employeurs de la branche à concentrer leur attention sur les publics qui ont plus particulièrement besoin de sécuriser leur parcours professionnel et ayant, le cas échéant, un besoin accru d'accompagnement pour adapter leurs compétences.



Il s'agit de donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, pour créer ou saisir les différentes opportunités qui peuvent se présenter et se protéger contre une obsolescence des compétences.

Rendre la formation professionnelle accessible et opérationnelle, suppose d'accompagner cette liberté individuelle tout en portant collectivement la promotion de la formation.

## **Article 5 | Sécuriser et valoriser les parcours professionnels par la création de certifications**

La branche Crédit Mutuel s'est lancée depuis 3 ans dans une politique de création de certifications.

Cette démarche de création de certifications permettra de proposer à terme aux salarié(e)s tout à la fois des certifications métiers (CQP [Certificat de qualification professionnelle]) et des certifications transversales aux métiers (CCP [Certificat de compétences professionnelles]). Par ailleurs les certifications enregistrées par France compétences au RNCP sont accessibles via le compte personnel de formation favorisant ainsi la capacité de construire son parcours professionnel.

Les certifications « métiers » ou certification de qualification professionnelle (CQP) permettent de favoriser la mobilité tant au sein de la branche Crédit Mutuel que dans l'ensemble du secteur bancaire.

À la date de signature du présent accord les certifications « métiers » suivantes ont été enregistrées ou en cours d'instruction auprès de France compétences :

CQP CCPRO, enregistré au RNCP en décembre 2018.

CQP CAE, enregistré au RNCP en juillet 2020.

CQP CCPART, en cours.

CQP CGP, en cours.

CQP « Directeur », en cours.

Ces CQP attestent « officiellement » la maîtrise de compétences, labellisent le professionnalisme des salariés et contribuent à leur employabilité. Ils conduisent à la maîtrise d'un « emploi repère » de la branche et s'intègrent à une cartographie globale des métiers du réseau favorisant ainsi les passerelles entre ces métiers.

Afin de favoriser l'individualisation des parcours de formation des salariés au regard de leurs prérequis et éventuelles compétences d'ores et déjà acquises, les partenaires sociaux invitent les organismes de formation habilités par la CPNE de la branche à adapter le cas échéant la durée des parcours de formation préparant à l'obtention des CQP, notamment à l'appui d'un test de positionnement préalable réalisé auprès des salariés concernés.

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet enfin de valoriser ces certificats dans une démarche d'atteinte d'une nouvelle qualification.

Ces CQP métiers renforcent aussi l'attractivité de la branche Crédit Mutuel en particulier auprès des jeunes en leur permettant d'obtenir une certification reconnue au RNCP.

Les certifications « transversales aux métiers » (CCP [Certificat de compétences professionnelles]) permettent de certifier des compétences spécifiques communes à plusieurs métiers et non à un seul métier.

La branche Crédit Mutuel a mis en place un certificat de compétences professionnelles digitales (CCP\_Digital : le passeport digital) dont l'objectif est de certifier les compétences digitales.

L'ensemble de ces certifications s'adosse à des référentiels de compétences et d'évaluations créés par un groupe de travail et validés par la CPNE.

## **Article 6 | Ancrer l'alternance (apprentissage, professionnalisation, action de reconversion ou promotion par alternance) comme levier de développement des parcours professionnels**

Les signataires du présent accord estiment nécessaire d'accompagner le développement des recrutements en alternance par une politique d'employabilité et de fidélisation des alternants afin notamment :

- de favoriser les recrutements en menant une politique de communication et de promotion de nos métiers ;
- de proposer des compétences spécifiques par le biais d'une offre de formation certifiante ou diplômante ;
- de s'appuyer sur les « maîtres d'apprentissages et tuteurs » en les impliquant dans l'ancrage de l'alternance par le biais de formations ou de certifications.

## **Chapitre II Plan de développement des compétences**

### **Section 1 Outil de déploiement des orientations stratégiques**

#### **Article 7 | Élaboration du plan de développement des compétences dans une perspective globale et durable**

Les plans de développement des compétences des fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel s'inscrivent dans leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Les employeurs de la branche du Crédit Mutuel veillent ainsi à inscrire leur plan de développement des compétences dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leurs salariés.

Ainsi, dans les entreprises de 300 salariés et plus, à l'occasion de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers (GEPPMM), les partenaires sociaux doivent notamment aborder les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise, ainsi que les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF.

Par ailleurs, les comités sociaux et économiques des fédérations et organismes de la branche Crédit Mutuel sont informés et consultés selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

### **Section 2 Outil de mise en œuvre des actions d'adaptation au poste et de développement des compétences**

#### **Article 8 | Modalités de départs en formation dans le cadre du plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences assure le maintien dans l'emploi, l'adaptation au poste de travail et, le cas échéant, le développement des compétences professionnelles des salariés.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation conduites dans le cadre du plan de développement des compétences, dites non obligatoires, peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié et dans la limite prévue par les dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures.

Dans le cadre du plan de développement des compétences, les frais de formation, ainsi que les frais de transport, d'hébergement et de repas sont à la charge de l'entreprise, suivant ses règles habituelles.

L'employeur informe par écrit le salarié, avant son départ en formation et au minimum 8 jours avant la formation, du programme de la formation, de la durée et des dates de l'action de formation ainsi que sa faculté de dénoncer son accord dans un délai de 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### **Section 3 Outil innovant dans ses modalités**

#### **Article 9 | Recours aux formations multimodales**

Dès les années 2000, les entreprises de la branche du Crédit Mutuel ont massivement investi dans des outils de formation à distance innovants (notamment de e-learning) et par ailleurs mis en place des formations en situation de travail.

Les signataires du présent accord rappellent les possibilités pour les employeurs de la branche Crédit Mutuel d'avoir recours, en complément des actions de formation classiques en mode présentiel, aux actions de formation à distance ainsi qu'aux actions de formation en situation de travail (AFEST) dans les conditions définies aux articles suivants.

La mobilisation de toutes ces modalités de réalisation des actions de formation prévues par la loi permet de faciliter l'accès à la formation et l'acquisition de nouvelles compétences par les salariés.

L'opérateur de compétences, dans ses missions d'appui et de conseil pour le développement de la formation professionnelle appuiera les entreprises, dans le déploiement des nouvelles modalités pédagogiques.

#### **Article 9.1 | Recours aux actions de formation en tout ou partie à distance**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance requiert :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Les formations à distance dispensées sur des dispositifs LMS (Learning Management System) obéissent aux mêmes règles que les formations en présentiel et selon les mêmes modalités prévues à l'article 8 du présent accord concernant leur organisation sur le temps de travail.

## Article 9.2 | *Recours aux actions de formation en situation de travail*

En application des dispositions légales et réglementaires, pour pouvoir mettre en place des actions de formation en situation de travail, l'entreprise doit prévoir :

- l'analyse de l'activité de travail afin de l'adapter à des fins pédagogiques le cas échéant ;
- la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives – distinctes de la mise en situation de travail, afin d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail – permettant d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation en cours ou à la fin de la formation.

## Chapitre III Outils de gestion des parcours professionnels

### Section 1 Entretien professionnel

#### Article 10 | *Organisation de l'entretien professionnel*

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié bénéficie à tout moment sur sollicitation du salarié et selon une fréquence pouvant être adaptée par accord d'entreprise ou de groupe par les employeurs de la branche du Crédit Mutuel d'au minimum trois entretiens professionnels, y compris l'entretien récapitulatif dans la période légale des 6 ans. Quand l'entreprise est soumise à une disposition conventionnelle qui prévoit déjà un entretien obligatoire entre le salarié et sa hiérarchie, les deux entretiens ne se cumulent pas.

Par ailleurs l'entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. L'entretien peut alors avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Les parties signataires invitent les employeurs de la branche du Crédit Mutuel à continuer à sensibiliser, voire former autant que de besoin, les salariés exerçant des fonctions d'encadrement et de management à la conduite de l'entretien professionnel.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi ; il ne porte pas sur l'évaluation du salarié.

Ainsi, au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié identifient les besoins en formation du salarié et les compétences à acquérir ou à perfectionner pour maîtriser l'emploi ou réussir une évolution professionnelle. Le salarié précise ses souhaits en matière de formation.

L'employeur et le salarié étudient les actions de formation envisageables en respectant, dans toute la mesure du possible, la cohérence entre les orientations du projet professionnel du salarié et les caractéristiques de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise.

L'employeur et le salarié déterminent dans quel cadre s'effectuera la formation envisagée (CPF, projet de transition professionnelle, action de reconversion).

L'entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son CPF, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Un document écrit et co-signé retrace l'essentiel des échanges, positions et propositions émises lors de cet entretien, une copie en est remise au salarié.

De la même façon, lorsque l'employeur inscrit, dans le cadre du plan de développement des compétences, un salarié à une formation constituant un bloc de compétence d'une certification professionnelle inscrite au RNCP ou au registre spécifique, il informe le salarié sur la certification et les moyens que celui-ci pourrait mettre en œuvre dans le cadre du CPF pour acquérir la totalité de la certification.

## **Article 11 | État des lieux récapitulatif**

En application de l'article L. 6315-1, II du code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'il apparaît qu'au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels auxquels il avait droit et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur finance un abondement au CPF du salarié concerné dans les conditions prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les informations communiquées à l'occasion de la consultation sur le plan de développement des compétences devront comprendre le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel biennal ainsi que le nombre de salariés bénéficiaires d'un abondement correctif.

## **Section 2 Conseil en évolution professionnelle**

### **Article 12 | Conseil en évolution professionnelle**

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation tout au long de la vie.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles.

L'offre de service du CEP est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

Le CEP est assuré dans les conditions définies à l'article L. 6111-6 du code du travail, par les opérateurs régionaux désignés par France compétences (liste en annexe 2) ainsi que par l'APEC pour les cadres et Cap emploi pour les travailleurs handicapés.

## **Section 3 Bilan de compétences**

### **Article 13 | Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences est un outil qui aide le salarié à élaborer son projet professionnel. Il est à l'initiative du salarié et s'inscrit dans une démarche personnelle.

Sa mise en œuvre peut néanmoins découler d'une concertation entre le salarié et l'employeur notamment en cours de l'entretien professionnel.

Le bilan de compétence peut déboucher sur une action de formation.

Le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences dans le cadre de son CPF.

## **Section 4 Validation des acquis de l'expérience**

### **Article 14 | Validation des acquis de l'expérience**

La VAE relève d'une démarche personnelle du salarié pour valider les compétences acquises dans un cadre professionnel ou non, en vue de l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

La VAE peut être réalisée, sur la demande du salarié, dans le cadre des dispositifs suivants :

- le congé VAE ;
- le plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- le CPF.

Les parties signataires souhaitent voir se développer davantage la VAE et s'engagent pour cela à développer l'information auprès des salariés et des entreprises sur ce dispositif et à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

L'employeur veillera à l'information des salariés, notamment à l'occasion des entretiens professionnels.

Les employeurs de la branche Crédit Mutuel peuvent en outre mettre en œuvre différentes démarches d'orientation et d'accompagnement des salariés souhaitant accéder au dispositif de VAE.

### **Article 14.1 | Congé VAE**

Le salarié souhaitant mettre en œuvre une démarche de congé de VAE pendant son temps de travail, doit demander, une autorisation d'absence à son employeur selon les modalités et conditions définies par les textes en vigueur.

### **Article 14.2 | Accompagnement VAE**

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs.

Toute personne dont la candidature a été déclarée recevable peut bénéficier d'un accompagnement dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury en vue de la VAE.

Toute personne qui souhaite bénéficier d'une telle prestation est informée sur son organisation et son contenu.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du dossier de demande de validation et prend fin à la date d'évaluation par le jury. Il peut s'étendre en cas de validation partielle, jusqu'au contrôle complémentaire permettant de compléter la validation.

L'accompagnement est personnalisé et réalisé en fonction des besoins déterminés du candidat, le cas échéant, avec l'autorité ou l'organisme délivrant la certification demandée.

### **Article 14.3 | Participation d'un salarié à un jury VAE**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3142-42 du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance dont la durée est fixée par décret.



Le salarié désigné pour participer à un jury de VAE adresse à son l'employeur, dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence, en indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de sa convocation.

L'autorisation d'absence ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis du conseil social et économique, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés à l'article L. 3142-42 du code du travail n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.

Conformément à l'article L. 3142-44 du code du travail, un décret détermine les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les instances concernées ou par l'entreprise.

En cas de prise en charge par l'entreprise, le salaire ainsi que les cotisations sociales obligatoires et, s'il y a lieu, la taxe sur les salaires qui s'y rattachent sont pris en compte au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail.

## **Section 5 Compte personnel d'activité**

Le compte personnel d'activité (CPA) est le réceptacle de différents droits sociaux reconnus à son titulaire. Ouvert à toute personne active d'au moins 16 ans, il se compose de trois comptes :

- le CPF qui est alimenté chaque année en droits à formation ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC) qui recense les activités bénévoles du titulaire et lui permet l'acquisition de jours de congés ou de droits à formation ;
- le compte professionnel de prévention (C2P) qui permet aux personnes exposées à certains facteurs de risques professionnels d'obtenir des points notamment pour le financement de droits à formation pour l'exercice d'un emploi moins exposé.

### **Article 15 | Compte personnel de formation (CPF)**

#### **Article 15.1 | Principes directeurs et mobilisation du CPF**

Le CPF est un droit attaché à la personne indépendamment de son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite. Il contribue ainsi à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement des compétences et des qualifications de la personne, en bénéficiant de formations.

Le CPF est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est mis en œuvre selon les modalités pratiques en vigueur dans les entreprises de la branche du Crédit Mutuel qui souhaite encourager chaque collaborateur à développer ses compétences.

À cet effet la branche incite les entreprises à communiquer sur ce dispositif auprès de leurs salariés et en particulier sur la nécessité de créer leur compte pour préserver leurs droits.

Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour bénéficier d'une action éligible. Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

#### **Article 15.2 | Modalités d'alimentation du CPF**

Le CPF est alimenté en euros au titre de chaque année.

Les salariés ayant un solde d'heures de droit individuel de formation (DIF) acquises et non engagées au 31 décembre 2014 peuvent utiliser ces heures selon les règles du CPF, à la condition de les avoir inscrites sur leur espace CPF avant le 31 décembre 2020.

Ces heures, ainsi que les heures acquises au titre du CPF jusqu'au 31 décembre 2018, feront l'objet d'une conversion en euros, à hauteur de 15 € par heures.

### Alimentation annuelle

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 500 € par année de travail pour les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'année (temps partiel au moins égal à un mi-temps par exemple), jusqu'à l'atteinte d'un plafond de 5 000 €.

Les salariés réalisant une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail mais n'ayant pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche bénéficient d'une alimentation annuelle de 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €.

Les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail, dont les travailleurs reconnus handicapés, bénéficient également d'une alimentation annuelle majorée s'élevant à 800 €, dans la limite d'un plafond de 8 000 €. Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année (temps partiel inférieur à un mi-temps par exemple), le CPF est alimenté au *pro rata temporis* de la durée de travail effectué.

La période d'absence d'un salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident de travail est intégralement prise en compte pour le calcul de l'alimentation annuelle.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 5151-9, 7° du code du travail permettent la possibilité d'inscription au CPF de droits comptabilisés en euros pour les proches aidants de personnes en situation de handicap ou de personnes âgées en perte d'autonomie selon des modalités restant à déterminer.

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation sont :

### Abondements

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation selon les modalités prévues à l'article L. 6323-4 du code du travail.

Les sources de financement possibles de ces heures complémentaires, mentionnées à l'article susvisé du code du travail, étant diversifiées (employeur, titulaire du CPF, opérateur de compétences, Pôle emploi, régions, CNAM, AGEFIPH...), les signataires du présent accord invitent les employeurs de la branche du Crédit Mutuel à avoir un rôle d'information, voire d'accompagnement si le salarié le souhaite, dans cette démarche de recherche de financement.

## Article 15.3 | Mobilisation du CPF

Lorsque la formation est suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit solliciter auprès de son employeur une autorisation d'absence au moins 60 jours avant le début



de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure 6 mois ou plus.

L'employeur lui notifie alors sa réponse dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Les formations relevant du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie dans tous les cas du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

#### **Article 15.4 | Formations éligibles au CPF**

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions de formation sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

#### **Article 15.5 | Financement**

Les frais pédagogiques afférents à l'action suivie par le salarié qui mobilise son CPF pendant son temps de travail ou hors temps de travail sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite du crédit d'euros disponible sur le CPF du salarié.

Sauf abondement, cette prise en charge se fera dans la limite des droits (euros) inscrits sur le compte du salarié.

Les parties signataires rappellent que les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié à la charge de l'employeur.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

## **Article 16 | *Compte d'engagement citoyen (CEC)***

Le CEC recense les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire et permet d'acquérir :

- des droits sur le CPF à raison de l'exercice de ces activités ;
- des jours de congés destinés à l'exercice de ces activités.

Les activités bénévoles ou de volontariat permettant d'acquérir des droits venant alimenter le CPF sont :

- le service civique ;
- la réserve militaire opérationnelle ;
- le volontariat de la réserve civile de la police nationale ;
- la réserve civique et les réserves thématiques qu'elle comporte ;
- la réserve sanitaire ;
- l'activité de maître d'apprentissage ;
- les activités de bénévolat associatif, sous conditions ;
- l'aide apportée à une personne en situation de handicap ou à une personne âgée en perte d'autonomie, sous conditions ;
- le volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers.

Il revient à la personne concernée de recenser les activités qu'elle souhaite sur son CEC.

La durée minimale d'activité permettant l'acquisition d'un montant de 240 € sur le CPF est déterminée par les dispositions légales et réglementaires en fonction de l'activité concernée.

Les heures qui avaient été acquises au titre du CEC jusqu'au 31 décembre 2018 sont converties à hauteur de 12 € par heure.

Le montant des droits acquis sur le CPF au titre du CEC est plafonné à 720 €.

Parmi les droits inscrits sur le CPF, seuls ceux acquis au titre de l'engagement citoyen peuvent être mobilisés pour des actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

Pour les autres formations éligibles, les droits acquis au titre du CEC sont mobilisés après utilisation des droits inscrits sur le CPF.

## **Section 6 Projet de transition professionnelle**

### **Article 17 | *Conditions de la mobilisation du CPF pour un projet de transition professionnelle***

Le congé individuel de formation (CIF) a été remplacé par la mobilisation du CPF pour la réalisation d'un projet de transition professionnelle.

Ainsi, sous réserve de remplir les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (RNCP, bloc de compétences ou répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession.

Le titulaire du CPF doit justifier d'une condition d'ancienneté en tant que salarié, fixée par les dispositions réglementaires et appréciée à la date de son départ en formation. Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, cette condition n'est pas exigée pour les salariés bénéficiant de l'obligation d'emploi ni pour les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'ont pas suivi d'action de formation entre leur licenciement et leur réemploi.

Le salarié qui a déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre dans la même entreprise au bénéfice d'un nouveau congé avant un délai, exprimé en mois, égal à

dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois. Ce délai ne peut être inférieur à 6 mois ni supérieur à 6 ans.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un projet de transition professionnelle doit présenter à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre contre décharge ou par la procédure prévue au sein de son entreprise, une demande écrite de congé indiquant la date de début de la formation, sa désignation et sa durée, le nom du prestataire, la date et l'intitulé de l'examen concerné.

Cette demande doit être présentée au plus tard :

- 120 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail d'au moins 6 mois ;
- 60 jours avant le début de la formation si elle entraîne une interruption continue de travail inférieure à 6 mois ou si elle est réalisée à temps partiel.

À compter de la réception de la demande écrite et selon les modalités prévues au sein de l'entreprise, l'employeur répond par écrit dans un délai de 30 jours ; à défaut l'autorisation est réputée accordée.

L'employeur peut refuser la demande de congé du salarié seulement si celui-ci ne respecte pas les conditions requises. Il peut néanmoins décider du différé du congé dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

## **Article 18 | Mise en œuvre du projet de transition professionnelle**

Après avoir obtenu une autorisation d'absence auprès de son employeur et suivi un positionnement préalable auprès de l'organisme de formation au sens de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région en lui transmettant un dossier de demande de prise en charge.

Si la commission autorise la réalisation du projet, elle finance :

- les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances ;
- les frais annexes (transport, repas, hébergement) ;
- une partie de la rémunération du salarié ainsi que les cotisations sociales, les charges légales et conventionnelles afférentes.

La commission mobilise prioritairement les droits inscrits sur le CPF du salarié.

Des compléments de financement peuvent être versés à la commission par d'autres financeurs tels que l'employeur, un OPCO, la région, Pôle emploi, et le salarié lui-même.

La durée du projet correspond à la durée de l'action de formation. Cette durée est assimilée à une période de travail pour la détermination des droits à congé payé annuel et elle ne peut être imputée sur la durée de ce congé. La durée du projet est comptabilisée au titre de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Si le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de rémunération, sous réserve de la justification de son assiduité. La rémunération due au titre du projet de transition professionnelle est égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet, déterminé en fonction des salaires perçus au cours des 12 mois précédant la formation pour le salarié en CDI et 4 derniers mois pour le salarié en CDD :

- si le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à deux fois le Smic, la rémunération perçue est égale à 100 % du salaire moyen de référence ;
- si le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à deux fois le Smic, la rémunération est égale à :

- 90 % du salaire moyen de référence, lorsque la durée du congé de transition professionnelle n'excède pas un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel ;
- 90 % du salaire moyen de référence pour la première année de formation ou pour les premières 1 200 heures de formation, lorsque la durée du congé de transition professionnelle est supérieure à un an ou 1 200 heures pour une formation discontinue ou à temps partiel, et 60 % du salaire moyen de référence pour les années suivantes ou à partir de la 1 201<sup>e</sup> heure.

Lorsque le salaire moyen de référence du bénéficiaire excède deux fois le Smic, le montant de la rémunération perçue au titre d'un projet de transition professionnelle ne peut être inférieur un montant égal à deux fois le Smic.

## **Section 7 Action de reconversion ou promotion par alternance**

### **Article 19 | Conditions**

La reconversion ou promotion par alternance, dite « Pro-A », a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

L'action de reconversion ou promotion par l'alternance doit permettre l'atteinte d'un niveau de qualification supérieur ou identique à celui détenu par le salarié au moment de la demande.

La reconversion ou promotion par l'alternance sera en priorité accessible aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

### **Article 20 | Mise en œuvre**

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

### **Article 21 | Financement des actions de formation et du maintien de rémunération**

Les actions de formation réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

## **Chapitre IV Alternance**

### **Section 1 Contrat d'apprentissage**

#### **Article 22 | Dispositif du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'apprentissage associe de manière alternée :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

Les signataires du présent accord estiment que l'apprentissage peut s'avérer une voie de spécialisation professionnelle en phase avec les objectifs du salarié et les besoins de l'employeur, une voie de recrutement ou une filière diplômante.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée. Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par une période d'apprentissage et se poursuit ensuite comme un contrat à durée indéterminée de droit commun, à l'exception du fait qu'aucune période d'essai ne peut être prévue.

Pendant toute la période d'apprentissage, le contrat est soumis à la réglementation propre à l'apprentissage. En particulier, l'apprenti est guidé par un maître d'apprentissage dans les conditions d'accompagnement tutoral prévues à la section 3 du présent chapitre.

#### **Article 23 | Bénéficiaires du contrat d'apprentissage**

Peut être engagée en qualité d'apprenti toute personne âgée de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

Cette limite d'âge de 29 ans n'est pas applicable, dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires :

- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;
- lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
- lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne ayant la qualité de sportif de haut niveau.

## Article 24 | Durées

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée/déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre 6 mois et 3 ans.

Si le contrat d'apprentissage conclu pour une durée déterminée est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise.

Elle est en principe égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

Néanmoins, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle, lors d'un service civique, lors d'un volontariat militaire ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage.

En cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l'apprentissage peut être prolongé, sans tenir compte de la durée maximale de 3 ans, pour une durée d'un an au plus :

- soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage ;
- soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur dans des conditions fixées par décret.

En cas de suspension du contrat d'apprentissage pour une raison indépendante de la volonté de l'apprenti, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est prolongée jusqu'à l'expiration du cycle de formation.

## Section 2 Contrat de professionnalisation

### Article 25 | Dispositif du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, à durée déterminée ou indéterminée.

Il alterne des temps d'enseignements généraux, professionnels ou technologiques avec l'acquisition en entreprise de compétences en relation avec le métier envisagé.

Conformément aux articles L. 6325-1 et L. 6314-1 du code du travail, il permet à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord relatif à la classification dans la branche du Crédit Mutuel, figurant en annexe du présent accord ;
- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

De manière expérimentale jusqu'au 28 décembre 2021, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail et dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié, notamment d'un ou des blocs de compétences mentionnés à l'article L. 6113-1 du code du travail.



Le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est accompagné tout au long de son cursus. Cet accompagnement s'effectue selon des modalités définies dans chaque fédération qui comprend la désignation d'un tuteur qualifié et volontaire dans les conditions prévues par la section 3 du présent chapitre.

Le parcours du bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation est personnalisé en fonction de ses connaissances et de ses expériences. À cet effet, l'employeur détermine avec le salarié et son tuteur, en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.

## **Article 26 | Bénéficiaires du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les jeunes de 25 ans et moins qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, les personnes inscrites depuis plus de 1 an en tant que demandeur d'emploi, ainsi que les personnes bénéficiant des minimas sociaux mentionnés ci-dessous ou d'un contrat unique d'insertion bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités particulières.

Chaque fois que les besoins et les postes à pourvoir le permettent, une attention particulière est accordée aux jeunes et aux demandeurs d'emploi sans qualification, seniors ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

## **Article 27 | Durées**

L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois dans le cadre de contrats de professionnalisation conclus à durée indéterminée avec de jeunes diplômés et de salariés âgés de plus de 50 ans afin d'acquérir la qualification de chargé de clientèle.

Si le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, la durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans l'ancienneté acquise au sein de l'entreprise.

Il est convenu que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application des dispositions légales ainsi que lorsque la nature de la formation préparée l'exige.

La durée de l'action de professionnalisation peut également être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics spécifiques, à savoir :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et jeunes âgés de 16 à 25 ans complétant leur formation initiale inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi de Pôle emploi ;

- les titulaires de minima sociaux (RSA, ASS et AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

### **Section 3 Fonction tutorale**

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accompagnement du salarié, notamment par un tuteur ou un maître d'apprentissage dans le cadre des dispositifs de formation par alternance, mais aussi toute autre forme d'accompagnement.

Ainsi, à l'égard des jeunes collaborateurs, l'accompagnement permet de renforcer leur intégration et leur appréhension de l'environnement professionnel et des missions confiées.

#### **Article 28 | Désignation du tuteur/maître d'apprentissage**

Les parties signataires considèrent que le développement de la fonction tutorale – entendue comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage – est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage suppose le volontariat du salarié désigné par l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputés remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur/maître d'apprentissage pourra, à sa demande ou à celle de l'entreprise, bénéficier d'une formation spécifique préalable à l'exercice de sa mission.

#### **Article 29 | Exercice de la fonction tutorale**

Le tuteur et le maître d'apprentissage ont notamment pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider l'alternant ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation ou le service de formation chargés de mettre en œuvre les actions de formation ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation.



Les parties signataires invitent les employeurs de la branche du Crédit Mutuel à veiller à ce que le tuteur ou le maître d'apprentissage aient une disponibilité suffisante pour l'exercice de leur activité tutorale. Aussi, l'exercice de la fonction de tutorale ne doit pas affecter la rémunération globale du salarié tuteur.

Les parties signataires incitent les entreprises à mettre en œuvre des modalités particulières de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés.

Pour permettre aux tuteurs et maîtres d'apprentissage d'exercer au mieux leurs fonctions, les employeurs de la branche du Crédit Mutuel favorisent également la mise en place d'actions préparant à la fonction tutorale et, si nécessaire, d'actions de formation spécifiques liées à l'accompagnement tutoral.

Pour permettre le développement de telles actions de préparation et de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de préparation et de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

L'obtention de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur, enregistrée au répertoire spécifique – qui n'est aucunement obligatoire mais qui permet de valoriser et de professionnaliser le salarié exerçant une fonction tutorale – peut s'inscrire dans un projet commun entre l'employeur et le salarié. Ainsi, l'entreprise pourra financer un abondement ou autoriser l'absence du salarié afin que celui-ci mobilise son CPF pour suivre une action de formation préparant à l'obtention de la certification.

Par ailleurs, l'activité de maître d'apprentissage permet au salarié d'acquérir, via le compte d'engagement citoyen, des euros sur son CPF dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

## **Section 4 Financement des contrats de formation en alternance**

### **Article 30 | *Financement des contrats de professionnalisation et d'apprentissage***

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage sont financés par l'opérateur de compétences.

Les contrats de professionnalisations sont pris en charge selon les niveaux de prise en charge horaires déterminés par accord de branche Crédit Mutuel, (à défaut par décret) et révisables chaque année par la CPNE.

Les contrats d'apprentissage sont pris en charge selon les niveaux de prise en charge annuels déterminés pour chaque diplôme par la CPNE au vu des recommandations de France compétences, et à défaut par décret.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage dont le niveau de prise en charge n'a jamais été fixé est transmis pour dépôt à l'opérateur de compétences, celui-ci saisit la CPNE concernée dans le mois suivant la réception de ce contrat et en informe France compétences. France compétences en informe alors les autres CPNE. Jusqu'à la détermination du niveau de prise en charge par la ou les CPNE concernée(s), l'OPCO verse au CFA un montant forfaitaire annuel fixé par décret en fonction du niveau de diplôme.

L'opérateur de compétences apporte à la branche et à la CPNE son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge des contrats de formation en alternance.

L'OPCO ATLAS s'assure de la conformité du contrat et décide de la prise en charge financière des actions de formation, au regard des priorités et des enveloppes budgétaires, fixées dans le présent accord et précisées ou révisées en tant que de besoin par la CPNE.

## **Chapitre V Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

### **Article 31 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Le nouveau cadre légal de la formation professionnelle prévoit de nombreuses dispositions, notamment en matière de financement des dispositifs d'accès à la formation ainsi que de services de proximité assurés par l'opérateur de compétences, dont le bénéfice est réservé aux seules entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires conviennent en conséquence que les clauses du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, elles veilleront à ce que les services et outils de la branche mis à disposition des entreprises soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leur taille d'effectifs.

## **Dispositions finales**

### **Article 32 | Durée, portée et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord portant modification de celles l'accord du 22 septembre 2015 s'y substituent de plein droit conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail.

Selon des modalités qu'il lui appartiendra de définir, la CPNE effectuera une fois par an une analyse de l'application du présent accord afin de disposer d'un bilan de réalisation.

### **Article 33 | Clause de revoyure**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin notamment de partager un bilan d'étape de l'application de l'accord, notamment au regard de la mise en œuvre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et de l'adapter le cas échéant.

### **Article 34 | Révision de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé sur demande de l'une quelconque des parties signataires ou adhérentes, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. La partie signataire ou adhérente qui demande la révision le fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des autres parties signataires. Cette lettre indique les dispositions visées par la demande de révision et propose une rédaction des dispositions de substitution envisagées.

Dans les 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties concernées se rencontrent pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

### **Article 35 | Dénonciation de l'accord**

La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

### **Article 36 | Dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris, après notification à l'ensemble des organisations représentatives par la partie la plus diligente des organisations signataires.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

Les articles respectifs du présent accord n° 5 relatif à la sécurisation et à la valorisation des parcours professionnels par la création de certifications et n° 25, relatif au contrat de professionnalisation, se réfèrent aux qualifications professionnelles reconnues dans la classification de la convention collective nationale de branche du Crédit Mutuel (numéro IDCC 1468).

Les qualifications permettant d'accéder à un des emplois repères définis par l'accord de branche du Crédit Mutuel du 21 septembre 2016 relatif à la classification dans la branche du Crédit Mutuel correspondent aux définitions des emplois-repères en termes d'activité rappelées ci-après.

### Définitions des emplois-repères en termes d'activité

#### Chargé d'accueil-guichetier

Accueillir, informer et orienter la clientèle.

Vendre, directement ou par téléphone, les produits et services bancassurance de base.

Promouvoir les outils de banque à distance.

Détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous.

Assurer les opérations courantes de la clientèle, et éventuellement, le back office.

Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

Gérer les automates bancaires et en promouvoir l'utilisation.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

#### Chargé de clientèle particuliers

Vendre, en entretien ou par téléphone, une gamme de produits bancassurance.

Développer et gérer un portefeuille de clientèle ciblée de particuliers (clients et prospects).

Mettre en œuvre un savoir-faire spécifique (assurance, épargne financière, crédits immobiliers).

Préparer et assurer les activités commerciales : prise de rendez-vous, visites clientèle, présentation de nouveaux produits, évaluation des besoins...

Instruire et analyser les dossiers de financement.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Détecter les besoins de la clientèle, l'orienter vers le bon interlocuteur et proposer des rendez-vous.

Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

#### Chargé de clientèle professionnels

Développer et gérer un portefeuille de clientèle de professionnels (professions libérales, professions agricoles, artisans et commerçants, entreprises familiales...).

Vendre la gamme des produits et services (épargne, crédits et assurance) à destination des professionnels.

Conquérir une nouvelle clientèle de professionnels.

Évaluer et maîtriser la solvabilité et le risque d'un projet de financement.

Négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Assurer la mise en place et le suivi des opérations liées à son activité.

Réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente.

Représenter le Crédit Mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprises et des prescripteurs.

### Responsable de point de vente permanent

Assurer le bon développement commercial de l'unité en veillant à l'efficacité de l'organisation générale.

Planifier, répartir, suivre, coordonner et contrôler l'activité de l'unité.

Animer, informer et former l'équipe de collaborateurs.

Assurer une assistance technique (traitement des cas particuliers, compléments d'information...).

Contribuer personnellement au développement du point de vente en participant à des activités opérationnelles (instruction de dossiers de prêt, gestion d'un portefeuille, actions de développement, vente, conseil, gestion des risques...).

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Recueillir des informations commerciales sur les clients pour mettre à jour les fichiers commerciaux.

Participer à l'élaboration des objectifs de développement avec ses collaborateurs, et en liaison avec son responsable hiérarchique.

Assurer le suivi des objectifs commerciaux et des résultats.

Procéder à l'appréciation annuelle des collaborateurs en liaison avec son responsable hiérarchique.

Représenter le Crédit Mutuel sur son secteur.

Assurer le contrôle interne de l'unité.

Rendre compte régulièrement au responsable hiérarchique des performances de l'activité.

### Chargé de clientèle entreprise

Développer et gérer un portefeuille de clientèle d'entreprises.

Vendre la gamme des produits et services à destination des entreprises.

Conquérir une nouvelle clientèle d'entreprises.

Évaluer la solvabilité et maîtriser le risque.

Négocier les conditions financières des dossiers après analyse de la rentabilité du client.

Agir et décider dans le cadre de ses délégations.

Réaliser un suivi de l'évolution de l'entreprise cliente.

Représenter le Crédit Mutuel vis-à-vis de l'extérieur et assurer des relations avec des chefs d'entreprises et des prescripteurs.

### Animateur commercial

- Animer, coordonner et harmoniser l'activité des acteurs de la fonction commerciale.
- Sensibiliser, motiver et accompagner les acteurs de la fonction commerciale.
- Former, et veiller à l'adaptation et au développement des compétences.
- Favoriser la promotion et l'utilisation des méthodes et outils commerciaux.
- Conseiller les caisses en termes de marketing et d'organisation commerciale.
- Détecter les besoins et dysfonctionnements et mettre en place des solutions adaptées.
- Concevoir, préparer, piloter des actions commerciales ; participer à la mise en œuvre de ces actions et en assurer le suivi.
- Représenter le Crédit Mutuel sur son secteur.

### Conseiller en gestion de patrimoine

- Développer et gérer une clientèle à fort potentiel, prospecter.
- Vendre l'ensemble des produits et services à vocation patrimoniale. Apporter des conseils financiers, fiscaux, patrimoniaux.
- Établir des bilans patrimoniaux.
- Élaborer et monter des opérations financières.
- Négocier, suivre et évaluer les risques.
- Agir et décider dans le cadre de ses délégations.
- Recueillir des informations commerciales sur le client pour mettre à jour les fichiers commerciaux.
- Représenter le Crédit Mutuel vis-à-vis de l'extérieur, prendre en charge les relations avec des prescripteurs externes.

### Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses

- Assurer le bon développement commercial de l'unité sur les différents marchés.
- Fixer et mettre en œuvre les objectifs et moyens alloués aux caisses.
- En cohérence avec la stratégie et la politique de l'entreprise, élaborer et planifier l'action des caisses présentes sur le secteur.
- Coordonner l'activité de l'unité ou des actions communes au groupe de caisses sur l'ensemble du secteur.
- Veiller à la maîtrise des risques.
- Contrôler le respect des normes, procédures et réglementation.
- Détecter les besoins et dysfonctionnements, et mettre en place des solutions adaptées.
- Assurer les relations avec les interlocuteurs privilégiés (clients, prescripteurs).
- Animer, informer et former l'équipe de collaborateurs.
- Animer la vie sociale des élus et des sociétaires.
- Représenter le Crédit Mutuel sur son secteur.
- Apporter assistance et conseil aux caisses.

### Inspecteur-auditeur

Assurer les missions de contrôle et des révisions dans les caisses locales, ainsi que leur suivi.

Mener des missions de contrôle sur l'arrêté annuel des comptes des caisses, les opérations financières et comptables ; veiller au respect des procédures et à l'efficacité des systèmes de contrôle.

Étudier et évaluer l'organisation et le fonctionnement de l'entité contrôlée, les risques financiers et les moyens mis en œuvre.

Analyser des processus d'organisation et l'évolution des résultats de l'entité.

Rédiger des rapports et les présenter.

Proposer et négocier les améliorations à apporter en vue d'optimiser le fonctionnement et l'efficacité de l'entité.

Concevoir, proposer et actualiser des outils et des procédures de gestion, de contrôle.

Participer à l'élaboration d'outils d'analyse et de contrôle.

### Technicien des opérations bancaires

Assurer le traitement des opérations bancaires.

Assurer le suivi administratif et comptable lié à l'activité.

Gérer les automates et/ou des outils informatiques.

Informar la clientèle.

Assurer une assistance technique.

Assurer les tâches matérielles en relation avec son activité.

### Développeur informatique

Développer et assurer le fonctionnement, l'optimisation et la sécurité des outils informatiques (applications du système informatique et infrastructures matérielles).

Gérer la maîtrise d'œuvre pour les nouveaux projets.

Assurer les activités de conseil, information et formation.

Assurer une assistance technique.

Convention collective nationale

IDCC : 1468 | **CRÉDIT MUTUEL**  
(29 juin 1987)

**Accord du 15 décembre 2020**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2020

NOR : ASET2150256M

IDCC : 1468

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**CNCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**FOSAB UNSA ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

À l'issue de la réunion de la commission paritaire confédérale du 15 décembre 2020, il a été convenu ce qui suit :

**1.** Au 1<sup>er</sup> décembre 2020, le salaire annuel minimum à l'embauche défini à l'article 2 de l'accord du 4 avril 2000 est de 20 603 €.

**2.** À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020, les salaires annuels minima des 11 emplois repères définis par l'avenant n° 2 du 15 juin 2016 portant modification de l'article 3 de l'accord-cadre sur les principes de classification et les minima dans la branche du 4 avril 2000 et de son avenant n° 1 du 28 juin 2011 sont revalorisés à hauteur de :

Emplois repères	Valeur des minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2020
Chargé d'accueil-guichetier	20 703 €
Chargé de clientèle particuliers	23 115 €
Chargé de clientèle professionnels	26 432 €
Responsable de point de vente	27 135 €
Chargé de clientèle entreprise	29 145 €



Emplois repères	Valeur des minima au 1 <sup>er</sup> décembre 2020
Animateur commercial	27 336 €
Conseiller en gestion de patrimoine	27 135 €
Directeur de caisse ou d'un secteur de caisses	35 477 €
Inspecteur-auditeur	29 145 €
Technicien des opérations bancaires	20 804 €
Développeur informatique	26 633 €

*Fait à Paris, le 15 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 2 février 2021**  
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2150269M

IDCC : 1978

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 20 janvier 2021, sont convenus des dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion,

Saint-Barthélemy, Saint Martin, et à Saint-Pierre-et-Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 2 | *Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels*

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 590,96 €
	2	120	1 596,19 €
	3	130	1 601,43 €
II	1	210	1 608,71 €
	2	220	1 611,89 €
	3	230	1 622,36 €
III	1	310	1 631,99 €
	2	320	1 642,98 €
	3	330	1 692,43 €
IV	1	410	1 730,86 €
	2	420	1 758,38 €
	3	430	1 791,33 €
V	1	510	1 934,21 €
	2	520	2 044,09 €
	3	530	2 154,00 €
VI	1	610	2 263,43 €
	2	620	2 426,92 €
	3	630	2 666,09 €
VII	1	710	3 351,65 €
	2	720	3 525,77 €
	3	730	3 699,89 €

Ces montants sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

## Article 3 | *Conditions d'application*

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

## Article 4 | *Égalité entre les femmes et les hommes*

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la

vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **Article 5 | Engagement des parties**

Les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers sont convenus d'étudier, dans le courant de l'année 2021, la grille de salaires et de classifications en vue d'améliorer la pertinence et la lisibilité du système actuel, après examen de la faisabilité et des impacts sur les entreprises et les salariés.

## **Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

## **Article 7 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité et extension**

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 2 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 2 du 2 février 2021**

à l'accord du 15 janvier 2019  
relatif au niveau de prise en charge des diplômes  
et certifications préparés en apprentissage

NOR : ASET2150270M

IDCC : 1978

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de sa mission de suivi prévue par l'article 5 de l'accord relatif au niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 15 janvier 2019, la CPNEFP de la branche a examiné la situation des coûts-contrats tels qu'ils résultent de l'accord du 15 janvier 2019 et l'avenant n° 1 du 14 octobre 2020. Elle a fait part de ses conclusions aux membres de la CMPPNI en vue de confirmer les niveaux de prise en charge des diplômes et certifications préparés en apprentissage dans la branche.

Lors de la réunion de la CMPPNI en date du 20 janvier 2021 et après analyse des conclusions de la CPNEFP, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir les niveaux de prise en charge des diplômes ou titres à finalité professionnelle tels que définis dans l'accord du 15 janvier 2019 et l'avenant n° 1 du 14 octobre 2020, par la signature du présent avenant n° 2 à l'accord du 15 janvier 2019 étendu, dans la perspective de la prochaine révision des coûts contrats demandée par France Compétences.

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue, modifié par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin, et à Saint Pierre et Miquelon, dans un délai de 6 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

## Article 2 | Niveau de prise en charge des diplômes et certifications préparé en apprentissage et reconnus par la branche

Les montants annuels par apprenti(e) définis dans le tableau ci-dessous sont forfaitaires et fixés pour une durée de 2 ans, conformément à la durée minimale prévue dans le décret n° 234/2018 du 28 décembre 2018, en fonction du diplôme ou du titre de finalité professionnelle préparé :

Diplôme ou titre à finalité professionnelle	Coût contrat
CAP Fleuristes	8 804 €
BP Fleuristes	6 980 €
BM Fleuristes	8 661 €
BTM Fleuristes	7 514 €
Bac pro TCVA (technicien conseil en vente en animalerie)	10 186 €
B TSA Technico-commercial animalerie	8 861 €
CTM Toilettier canin et félin	5 976 €
BP Option éducateur canin	9 453 €
Bac pro CGESCF (conduite et gestion d'une entreprise du secteur canin et félin)	11 701 €
BPA travaux de l'élevage canin	7 510 €
Agent cynophile de sécurité (RNCP 1965)	7 040 €
BTM Toilettier canin et félin	9 616 €

Il est rappelé que pour le CTC (certificat de toilettier canin-FFATA), qui ne fait pas partie des certifications préparées en apprentissage reconnues par la branche et intégrées dans la grille des classifications des emplois et des salaires de la branche, les dispositions suivantes ont été maintenues :

Diplôme ou titre à finalité professionnelle	Coût contrat
CTC (certificat de toilettier canin – FFATA)	1 000 €

## Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord, dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (Nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur

services = 2,4, source rapport de branche 2017), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

**Article 4 | *Durée du présent avenant. Révision et dénonciation. Extension et formalités. Date d'entrée en vigueur***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi tous les 2 ans, en concertation avec la CPNEFP de la branche.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

*Fait à Paris, le 2 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 3 du 2 février 2021**

à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2020  
à l'accord collectif du 19 janvier 2018 relatif à la CPPNI

NOR : ASET2150271M

IDCC : 1978

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**PRODAF ;**

**SNPCC ;**

**FFAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Comme prévu à l'article 4 de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche ont procédé, avant la fin de l'année 2020, à un premier bilan de l'application dudit avenant portant sur l'utilisation de la visioconférence pour les réunions de la commission mixte paritaire permanente de négociations et d'interprétation dans la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers (ainsi que des autres commissions paritaires).

À l'issue de cet examen, il a été décidé de modifier et compléter certaines dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2020, afin de les adapter à l'évolution de la pratique de la visioconférence dans la branche.



## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'avant-dernier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 2**

L'avant dernier paragraphe de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2020 est modifié et remplacé par le paragraphe suivant :

« — compte-tenu de la dématérialisation des réunions et de l'absence de déplacements professionnels, aucune prise en charge de frais ne sera octroyée aux participants et membres de la CPPNI ou CMPPNI (frais de transport, hébergement...). Concernant les indemnités de présence destinées à compenser l'absence en entreprise des représentants des organisations patronales représentatives, celles-ci ne seront pas versées en cas de réunions en visioconférence, sauf si le négociateur patronal est en activité professionnelle et que la réunion en visioconférence l'empêche de travailler dans son entreprise. Ces règles sont également applicables aux réunions de la CPNEFP organisées en visioconférence. Elles ne remettent pas en cause les droits des négociateurs salariés des entreprises de la branche prévus par la convention collective et l'accord du 19 janvier 2018 étendus. »

## **Article 2 | Modification du dernier paragraphe de l'article 3 de l'avenant n° 2**

Le dernier paragraphe de l'article 3 de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2020 est modifié et remplacé par le paragraphe suivant :

« Les partenaires sociaux conviennent d'un vote majoritaire des organisations patronales représentatives et des organisations syndicales représentatives de salariés sur chacun des 3 points ci-dessus. »

## **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Il est ici expressément rappelé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent avenant.

Ces dispositions sont également applicables à l'avenant n° 2 à l'accord collectif CPPNI de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 19 janvier 2018 étendu, signé le 24 juillet 2020, que complète et modifie le présent avenant n° 3.

## **Article 4 | Dispositions finales. Date d'effet. Dépôt**

À titre exceptionnel et conformément aux recommandations formulées par le ministère du travail, le présent accord fait l'objet d'une signature électronique répondant aux exigences réglementaires et légales en vigueur.

Du fait des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de « Covid-19 », la procédure de dépôt des accords de branche est adaptée. Dès lors, le présent accord est notifié et déposé en priorité par voie électronique auprès des services du ministère du travail puis sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

En application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une publication sur la base de données nationale en ligne des accords collectifs.

En vertu de l'article R. 2231-1-1 du même code, les signataires pourront demander l'anonymisation des noms des signataires lors du dépôt du présent accord par la partie effectuant le dépôt ou par les autres signataires dans le mois suivant.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à sa date de signature et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet, comme l'avenant n° 2 du 24 juillet 2020, d'un suivi annuel par la CPPNI ou CMPPNI de la branche.

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension et fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues ci-dessus par le code du travail.

*Fait à Paris, le 2 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

**Avenant n° 1 du 15 décembre 2020**

à l'accord du 16 décembre 2015  
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2150236M

IDCC : 1487

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO ;**

**FCS CGT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par accord de branche du 16 décembre 2015, les partenaires sociaux ont instauré un régime de protection sociale complémentaire de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, ci-après dénommée CCN n° 1487.

Afin que les entreprises et les salariés puissent bénéficier d'un régime mutualisé, dans un objectif de pérennité et d'efficacité, les partenaires sociaux décidaient de recommander, au terme d'une procédure de mise en concurrence, APICIL Prévoyance.

La recommandation arrivant à échéance le 31 décembre 2020, la branche a organisé une nouvelle consultation en vue de recommander un organisme assureur pour assurer et gérer le régime de protection sociale complémentaire prévoyance à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2021, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

À l'issue de cette consultation et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux ont décidé de renouveler la recommandation d'APICIL Prévoyance pour une période de 5 ans.

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 16 décembre 2015 définissant le régime de prévoyance conventionnel.

Il est précisé que les garanties du régime de prévoyance ne sont pas modifiées.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont partagé le constat d'une sinistralité qui augmente et conduit à un déséquilibre du régime de prévoyance mutualisé.

Le présent avenant a également pour objet la revalorisation des taux de cotisation du régime de prévoyance conventionnel dans l'objectif d'un retour à l'équilibre du régime mutualisé de manière progressive et maîtrisée.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

L'article 1<sup>er</sup> est modifié comme suit :

### « Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective du commerce de détail horlogerie et bijouterie, tel que défini dans son article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup>.

À compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3, un contrat collectif d'assurance obligatoire en matière de prévoyance, conforme aux dispositions du présent accord.

Les entreprises qui mettent en œuvre un régime de prévoyance moins favorable, devront adapter leur couverture afin de se conformer aux dispositions du présent accord. »

## Article 2

L'article 3 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Bénéficiaires

Les dispositions du régime prévoyance de l'accord collectif prévoyance s'appliquent à tous les salariés non-cadres et cadres des entreprises relevant du champ d'application de l'accord (dénommés ci-après "les salariés") :

- non-cadres : salariés non bénéficiaires de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ;
- cadres : salariés bénéficiaires de l'article 2 de l'accord national Interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Les dispositions du régime prévoyance s'appliqueront aux salariés cadres sans condition d'ancienneté. Toutefois, un an d'ancienneté minimum est requis pour que les salariés non-cadres bénéficient de ce régime. La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert 1 an d'ancienneté. »

### Article 3

L'article 5 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

#### « Salaire de référence pour la détermination du montant des prestations »

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2) déclarées au cours des 12 mois précédant l'évènement.

Lorsque la période de référence des douze (12) derniers mois précédant l'évènement n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au *pro rata temporis*.

Si une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial (l'état d'incapacité temporaire de travail ou d'incapacité permanente professionnelle), l'invalidité (le cas échéant) et le décès.

Si une période d'incapacité temporaire de travail a précédé l'état d'incapacité permanente professionnelle ou d'invalidité (le cas échéant), le salaire de référence est revalorisé compte tenu de l'évolution de l'indice servant de base à la revalorisation des prestations intervenue entre la date d'arrêt de travail initial et la reconnaissance de l'incapacité permanente professionnelle ou de reconnaissance de l'invalidité. »

### Article 4

Les termes « tranche A » et « tranche B » mentionnés à l'article 6.1.1 de l'accord du 16 décembre 2015 sont remplacées par les termes « tranche 1 » et « tranche 2 ».

### Article 5

L'article 6.1.4 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

#### « Détermination des ayants droit »

Sont déterminés comme ayants droit :

■ Le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du salarié :

- le conjoint : personne liée à l'affilié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparé(e) de corps ou non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le partenaire lié par un Pacs (le "pacsé") : personne ayant conclu avec l'affilié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec l'affilié en concubinage au sens de l'article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n'est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l'un ni l'autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

- Les enfants à charge de l'affilié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :
  - âgés de moins de 21 ans ;
  - âgés de moins de 26 ans s'ils justifient de la poursuite de leurs études ;
  - quel que soit leur âge, sous réserve qu'ils soient titulaires d'une carte mobilité inclusion.
- Les enfants de l'affilié nés "viabiles" moins de 300 jours après son décès :
- Les ascendants à charge : les personnes ascendantes de l'affilié à condition d'être à sa charge au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l'organisme assureur. »

## Article 6

L'article 7 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Maintien des garanties

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation par l'employeur*

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, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur.

Dans une telle hypothèse, l'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

#### *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail non indemnisée*

Les garanties prévues sont suspendues de plein droit dans les cas de suspension du contrat de travail de l'assuré ne donnant pas lieu à un maintien total ou partiel du salaire par l'employeur ou à indemnisation complémentaire financée au moins pour partie par l'employeur.

La suspension de la garantie intervient à la date de suspension du contrat de travail.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à prise en charge au titre du contrat d'assurance souscrit par l'entreprise.

Toutefois, l'adhésion des salariés peut être maintenue à leur demande au titre de la garantie décès en cas de suspension du contrat de travail, notamment pour l'un des congés ci-dessous :

- le congé sans solde ;
- le congé sabbatique ;
- le congé parental d'éducation à plein temps.

Ce maintien est possible sous réserve que le salarié s'acquitte seul de l'intégralité de la cotisation calculée selon les règles applicables à la catégorie dont il relève, sans pouvoir prétendre à une participation de l'employeur. »

L'article 8 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;
- l'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la fin du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre de la portabilité auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garanties pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier de ce maintien des garanties, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture, qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture (notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, de retraite, de radiation des listes du Pôle emploi, de décès).

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale).

Dans le cas où l'entreprise choisit de ne pas rejoindre l'organisme recommandé, elle devra s'assurer, à la signature de son contrat d'assurance, qu'en cas de cessation d'activité ou de liquidation judiciaire de l'entreprise, les droits à portabilité des anciens salariés sont maintenus par l'organisme assureur. »

## Article 8

L'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Revalorisation annuelle des prestations »

Les prestations incapacité de travail, invalidité et capitaux décès sont revalorisées chaque année par les conseils d'administration de l'assureur en se référant notamment à l'indice AGIRC ARRCO et au niveau des résultats techniques et financiers du dernier exercice comptable clos, des opérations de prévoyance.

En cas de résiliation du contrat d'assurance sans nouvel assureur, les prestations continueront d'être revalorisées (conformément à l'article 7 de la loi Evin) par l'organisme résilié.

En cas de changement d'organisme assureur (résiliation du contrat d'assurance avec un nouvel assureur), les prestations seront servies à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. La revalorisation des prestations sera prise en charge par le nouvel organisme assureur choisi par l'entreprise (conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale). »

## Article 9

L'article 12.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Assiette de calcul des cotisations »

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés soumis à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 8 fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches 1 et 2).

## Article 10

L'article 12.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Cotisation globale du régime prévoyance »

Le taux global de la cotisation se décompose comme suit :

Taux de cotisation

	Non-cadres		Cadres	
	Tranche 1	Tranche 2	Tranche 1	Tranche 2
Décès	0,13 %	0,13 %	1,02 %	0,13 %
Incapacité de travail	0,34 %	0,34 %	0,40 %	0,34 %
Invalidité	0,54 %	0,54 %	0,59 %	0,54 %
Cotisation globale	1,01 %	1,01 %	2,01 %	1,01 %

Ces taux de cotisations sont maintenus pour une durée de 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022. »



## Article 11

L'article 12.4 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Répartition de la charge de la cotisation entre employeur et salarié cadre

Le taux global de la cotisation de prévoyance établie au présent article est pris en charge intégralement par l'employeur pour la tranche 1 (T1) dans la limite de 1,50 % de la T1 et, au-delà, de 50 %, *a minima*, pour l'employeur et de 50 %, au maximum, pour le salarié cadre, y compris pour la tranche 2 (T2). »

## Article 12

L'article 15.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Choix de l'organisme assureur recommandé

Au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux ont choisi de recommander APICIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale sise au 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, en tant qu'organisme assureur pour assurer et gérer la couverture des garanties "prévoyance" prévues pour les salariés de la branche. »

## Article 13

L'article 15.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Changement d'organisme assureur

La recommandation est faite par année civile. Elle est renouvelée automatiquement par tacite reconduction, au plus sur une durée de 5 ans.

Cette recommandation peut faire l'objet d'une dénonciation notifiée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois avant la fin de l'année, soit avant le 30 juin de l'année en cours.

Les présentes dispositions se substituent à toute autre disposition ayant le même objet.

En cas de renonciation ou de non-reconduction de l'organisme assureur recommandé, les prestations en cours de service à la date de dénonciation, résiliation ou non-reconduction continueront d'être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée, conformément aux dispositions de l'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015.

Les garanties afférentes au décès seront maintenues, selon les modalités prévues à l'article 9 de l'accord du 16 décembre 2015, par l'organisme assureur faisant l'objet de la résiliation ou du non-renouvellement pour les personnes bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité à la date de dénonciation ou du non-renouvellement tant que se poursuit l'arrêt de travail ou le classement en invalidité.

La revalorisation de ces prestations continuera au moins sur la base déterminée par le présent accord à la date de la dénonciation de la recommandation et devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organismes assureurs nouvellement recommandés, en application des stipulations de l'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015. »

## Article 14

L'article 18 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail. »

## Article 15 | *Publicité et extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article 16 | *Date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

**Avenant n° 3 du 15 décembre 2020**

à l'accord du 16 décembre 2015  
relatif au remboursement des frais de santé

NOR : ASET2150235M

IDCC : 1487

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FEC-FO ;**

**FCS CGT ;**

**UNSA CS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par accord de branche du 16 décembre 2015, les partenaires sociaux ont instauré un régime de protection sociale complémentaire frais de santé au profit de l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie, ci-après dénommée CCN n° 1487.

Afin que les entreprises et les salariés puissent bénéficier d'un régime mutualisé, dans un objectif de pérennité et d'efficacité, les partenaires sociaux décidaient la recommandation d'un organisme assureur au terme d'une procédure de mise en concurrence.

La recommandation arrivant à échéance le 31 décembre 2020, la branche a organisé une nouvelle consultation en vue de recommander plusieurs organismes assureurs pour assurer et gérer le régime de protection sociale complémentaire santé à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2021, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application.

À l'issue de cette consultation et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux ont décidé la recommandation de deux organismes assureurs pour une période de 5 ans.

Le présent avenant modifie et complète l'accord du 16 décembre 2015 définissant le régime de frais de santé conventionnel.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, tel que défini dans son article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup>.

À compter de la date d'effet du présent accord, les employeurs devront avoir souscrit au profit des salariés visés à l'article 3, un contrat collectif d'assurance obligatoire en matière de frais de santé, conforme aux dispositions du présent accord.

Les entreprises qui mettent en œuvre un régime frais de santé moins favorable, devront adapter leur couverture afin de se conformer aux dispositions du présent accord. »

## Article 2

À l'article 3.2.1, alinéa 5, les termes « ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code précité » sont supprimées.

## Article 3

L'article 3.3 est modifié comme suit :

### « Extension des garanties "frais de santé"

Conformément à l'article 3.1, seule l'adhésion du salarié est obligatoire.

Toutefois, une extension optionnelle de garanties frais de santé peut être souscrite, soit collectivement par l'employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire), soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle à adhésion facultative).

Ainsi, les entreprises peuvent également mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire plus élevée en souscrivant à l'un des deux niveaux optionnels.

Les garanties peuvent être étendues aux ayants droit du salarié.

Pour l'application des dispositions au titre du présent régime, il faut entendre, au minimum, par ayants droit :

■ Le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou concubin du salarié :

- le conjoint : personne liée à l’affilié par les liens du mariage (art. 143 du code civil), non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le partenaire lié par un Pacs (le “pacsé”) : personne ayant conclu avec l’affilié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;
- le concubin : personne vivant avec l’affilié en concubinage au sens de l’article 515-8 du code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins 2 ans à la date de l’événement ouvrant droit aux prestations ; aucune durée n’est exigée si un enfant est né ou à naître de cette union ; les concubins ne doivent ni l’un ni l’autre être par ailleurs mariés ou liés par un Pacs.

La preuve du lien se fera par déclaration sur l’honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagné impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus.

■ Les enfants à charge de l’affilié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin :

- âgés de moins de 21 ans ;
- âgés de moins de 26 ans, s’ils justifient de la poursuite de leurs études ;
- quel que soit leur âge, sous réserve qu’ils soient titulaires d’une carte mobilité inclusion.

■ Les enfants de l’affilié nés « viables » moins de 300 jours après son décès.

■ Les ascendants à charge : les personnes ascendantes de l’affilié à condition d’être à sa charge au sens de la législation fiscale. Un justificatif fiscal doit notamment être fourni à l’organisme assureur. »

## Article 4

L’article 7.3 de l’accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Prestations

Le régime de complémentaire santé est établi dans le respect des dispositions relatives 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 des contrats souscrits avec les organismes assureurs recommandés, joint en annexe 1 du présent accord, est établi sous réserve des évolutions réglementaires liées aux réformes des contrats responsables pouvant intervenir postérieurement à la conclusion du présent accord. Dans cette hypothèse, le niveau de garanties et/ou le taux de la cotisation seront modifiés par accord.

Les entreprises non adhérentes à l’un des contrats d’assurance souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront en tout état de cause souscrire un contrat collectif d’assurance conforme aux dispositions du présent accord et à la couverture minimale qu’il institue. »

## Article 5

L'article 9.1 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Choix des organismes assureurs recommandés

Au terme d'une procédure de mise en concurrence conforme aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application, les partenaires sociaux ont choisi de recommander, pour assurer la couverture des garanties « frais de santé » prévues pour les salariés de la branche :

- UMANENS, union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, SIREN n° 800 533 499, siège social : 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris composée de :
  - La Mutuelle familiale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 784 442 915, siège social : 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, assureur, gestionnaire et distributeur ;
  - Identités Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 379 655 541, siège social : 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris, assureur et distributeur ;
- l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I<sup>er</sup> du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIRENE sous le n° 823 416 359, dont le siège social est situé à 19, rue de Paris, 93013 Bobigny Cedex, assureur et distributeur.

Ces organismes sont co-Assureurs entre eux dans le cadre d'UMANENS. Ils confient la coordination du dispositif et l'interlocution à UMANENS. L'affectation d'une entreprise à un organisme assureur est fonction de règles de territorialité et de distribution déterminées au sein d'UMANENS ;

- APICIL Prévoyance, institution de prévoyance immatriculée en France sous le n° SIREN 321 862 500 et régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé au 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire. »

## Article 6

L'article 9.2 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Changement d'organismes assureurs

La recommandation est faite par année civile. Elle est renouvelée automatiquement par tacite reconduction, au plus sur une durée de 5 ans.

Cette recommandation peut faire l'objet d'une dénonciation notifiée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois avant la fin de l'année, soit avant le 30 juin de l'année en cours.

Les présentes dispositions se substituent à toute autre disposition ayant le même objet. »

## Article 7

L'article 10 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Réexamen des conditions d'organisation de la recommandation

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes recommandés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution futures du régime.

À l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans le respect de la mutualisation qu'il instaure. »

## Article 8

L'article 11 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Convention de gestion

Un contrat collectif d'assurance et un protocole technique et financier conclus entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés précisent les modalités de mise en œuvre du présent régime de frais de santé. »

## Article 9

L'article 12 de l'accord du 16 décembre 2015 est modifié comme suit :

### « Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail. »

## Article 10 | *Publicité et extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié par la partie la plus diligente des organisations signataires à l'ensemble des organisations représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## Article 11 | *Date d'application*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

Les annexes I et II sont modifiées comme suit :

### « Annexe 1 Tableau de garanties

#### GRILLE DE GARANTIE - CCN COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE BIJOUTERIE

HOSPITALISATION MÉDICALE ET CHIRURGICALE Y COMPRIS MATERNITÉ	Base (Sécurité sociale incluse)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
Frais de séjour - secteur conventionné	100% BR	100% BR	200% BR
Honoraires - secteur conventionné OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	150% BR	180% BR
Honoraires - secteur conventionné Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	130% BR	160% BR
Forfait hospitalier journalier <sup>(1)</sup>	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait actes lourds	100% du forfait	100% du forfait	100% du forfait
Chambre particulière (hors maternité)	-	20 € / jour	40 € / jour
Frais d'accompagnement (- de 16 ans)	-	10 € / jour	20 € / jour
Maternité - Chambre particulière	-	25 € / jour	50 € / jour
Maternité - Prime de naissance	-	5% PMSS	10% PMSS
<b>SOINS MÉDICAUX COURANTS</b>			
Consultations Généralistes – OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	150% BR	200% BR
Consultations Généralistes – Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	130% BR	180% BR
Consultations Spécialistes – OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	150% BR	200% BR
Consultations Spécialistes – Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	130% BR	180% BR
Analyses	100% BR	125% BR	150% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	150% BR	200% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) - OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	150% BR	200% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) - Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	130% BR	180% BR
Radiologie - OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	150% BR	200% BR
Radiologie - Hors OPTAM/OPTAM-CO	100% BR	130% BR	180% BR
Orthopédie et autres prothèses <sup>(2)</sup>	100% BR	150% BR	200% BR
Transport remboursé SS	100% BR	100% BR	100% BR
<b>PHARMACIE</b>			
SMR important, faible et homéopathie	100% BR	100% BR	100% BR
<b>OPTIQUE</b>			
Equipement 100% santé (verres et monture)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Prestation d'adaptation et d'appairage 100% santé (remboursée SS)	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Equipement panier libre (verres et monture)	Voir grille optique Base	Voir grille optique Base intermédiaire	Voir grille optique Base améliorée
Prestation d'adaptation et d'appairage panier libre (remboursée SS)	100% BR	100% BR	100% BR
Lentilles prescrites remboursées ou non SS (y compris jetables)	100% BR + 70 € / an	100% BR + 150 € / an	100% BR + 200 € / an



DENTAIRE			
Soins et prothèses 100% santé <sup>(3)</sup>	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation (HLF)		
Soins remboursés SS ne relevant pas du dispositif 100% santé	100% BR	120% BR	150% BR
Prothèses (limitées à 3 prothèses par an et par bénéficiaire pour les paniers libre et maîtrisé, au-delà prise en charge du ticket modérateur) <sup>(4)</sup>			
Panier maîtrisé	Prise en charge identique au panier libre dans la limite des HLF		
Panier libre	Actes remboursés SS		
Onlays Inlays	100% BR	120% BR	150% BR
Orthodontie remboursée SS	125% BR	150% BR	200% BR
Orthodontie non remboursée SS	-	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire
Dents du sourire remboursées SS <sup>(4)</sup>	125% BR	125% BR + 150 € / an / bénéficiaire	125% BR + 300 € / an / bénéficiaire
Dents de fond de bouche remboursées SS <sup>(5)</sup>	125% BR	125% BR + 150 € / an / bénéficiaire	125% BR + 300 € / an / bénéficiaire
Dents du sourire non remboursées SS <sup>(4)</sup>	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Dents de fond de bouche non remboursées SS <sup>(5)</sup>	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Implantologie : implant et pilier dentaire (hors nomenclature)	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
AIDES AUDITIVES <sup>(6)</sup>			
Equipeement 100% santé	Prise en charge intégrale dans la limite du prix limite de vente (PLV)		
Equipeement panier libre	100% BR	100% BR + 100 € / an / bénéficiaire	100% BR + 200 € / an / bénéficiaire
PREVENTION ET MÉDECINES DOUCES			
Actes de prévention (tous les actes des contrats responsables)	100% BR	100% BR	100% BR
Médecines douces (ostéopathes, acupuncteurs, chiropracteurs)	-	30 € / séance maxi 2 séances / an / bénéficiaire	30 € / séance maxi 4 séances / an / bénéficiaire

**Le contrat est responsable selon la législation actuellement en vigueur.** Sauf précision contraire, les prestations sont exprimées en pourcentage de la BR et les prestations indiquées incluent le remboursement de la Sécurité Sociale. Pour les prestations exprimées en forfait, la Mutuelle rembourse le montant indiqué (sauf prestations exprimées en euros). Lorsque le professionnel de santé ou l'établissement de santé n'est pas conventionné avec l'Assurance maladie, la base de remboursement est le Tarif d'Autorité (dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les professionnels de santé ou les établissements conventionnés).

Les prestations sont accordées dans la limite des frais engagés sur présentation de justificatifs et sous réserve de remboursement par le régime obligatoire, sauf stipulation contraire.

(1) Prévu à l'article L. 174-4 du Code de la Sécurité sociale, à l'exclusion du forfait journalier facturé par les établissements médico-sociaux visés à l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(2) Produits et prestations inscrits à la liste prévue à l'article L. 165-1 du code de la Sécurité sociale. Les audioprothèses ne sont pas remboursées au titre de ce poste mais au titre du poste "Aides auditives".

(3) Soins dentaires / Actes d'endodontie / Actes de prophylaxie bucco-dentaire / Parodontologie.

(4) Couronnes, bridges et inter de bridge / Couronnes sur implant / Prothèses dentaires amovibles ou fixes / Réparation sur prothèses.

Dents n° 11/12/13/14/15/21/22/23/24/25/31/32/33/34/35/41/42/43/44/45.

(5) Dents n° 16/17/18/26/27/28/36/37/38/46/47/48.

(6) Périodicité de la prise en charge : tous les 4 ans.

**BR** : Base de Remboursement de la Sécurité sociale - **FR** : Frais Réels - **SS** : Sécurité Sociale - **RSS** : Remboursement de la Sécurité Sociale - **OPTAM** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée - **OPTAM-CO** : Option de Pratique Tarifaire Maîtrisée, destinée au médecins exerçant en Chirurgie et Obstétrique - **TM** : Ticket Modérateur - **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

# GRILLE OPTIQUE - CCN COMMERCE DE DETAIL DE L'HORLOGERIE BIJOUTERIE

Grille Optique panier libre	CATÉGORIES	Base (Sécurité sociale incluse)	Base intermédiaire (Base incluse)	Base améliorée (Base incluse)
		2 VERRES	2 VERRES	2 VERRES
TYPE DE VERRE				
Verres simple foyer, sphériques				
sphère comprise entre -6 à +6	A	RSS + 100 €	RSS + 100 €	RSS + 300 €
sphère hors zone -6 à +6	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres simple foyer sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre -6 à 0 et cylindre ≤ +4	A	RSS + 100 €	RSS + 100 €	RSS + 300 €
sphère> 0 et sphère + cylindre ≤ +6	A	RSS + 100 €	RSS + 200 €	RSS + 300 €
sphère comprise entre -6 et 0 et cylindre > +4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < -6 et cylindre >= + 0,25	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > +6	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques				
sphère comprise entre -4 à +4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère hors zone de-4 à + 4	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques				
sphère comprise entre -8 et 0 et cylindre <= + 4	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre <= + 8	C	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère est comprise entre -8 et 0 et cylindre > + 4	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère < -8,00 et cylindre >= +0,25	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
sphère > 0 et sphère + cylindre > + 8	F	RSS + 200 €	RSS + 400 €	RSS + 600 €
ÉQUIPEMENT MIXTE CONSTITUÉ DE 2 VERRES DE CATÉGORIES DISTINCTES		2 VERRES	2 VERRES	2 VERRES
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	B	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	D	RSS + 150 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
Équipement mixte - plafond : contrat responsable	E	RSS + 200 €	RSS + 300 €	RSS + 450 €
1 MONTURE		100% BR	75.00 €	100.00 €

prise en charge limitée à un équipement optique (2 verres + 1 monture) au terme d'une période minimale : de 2 ans, pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, de 1 an, pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans et de 6 mois, pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Renouvellement anticipé de l'équipement possible notamment en cas d'évolution de la vue ou situation médicales particulières, telles que définies par arrêté.

**Catégorie ACF (équipement homogène) et BDE (équipement hétérogène), remboursement conforme contrat responsable.**

CLASSE A / VERRE SIMPLE / sphère -6 à +6 et cylindre ≤ +4

CLASSE C / VERRE COMPLEXE / verre simple foyer hors zone - 6 à +6 et cylindre > +4 à verre multifocal ou progressif

CLASSE F / VERRE TRÈS COMPLEXE / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère hors zone -8 +8

CLASSE F / VERRE TRÈS COMPLEXE / verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique, sphère hors zone -4 +4

**Équipement mixte**

VERRE SIMPLE + VERRE COMPLEXE (A+C) = B

VERRE SIMPLE + VERRE TRÈS COMPLEXE (A+F) = D

VERRE COMPLEXE + VERRE TRÈS COMPLEXE (C+F) = E

## Annexe 2 Grilles tarifaires

### Régime général

Cotisation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Base 1 (Base conventionnelle)			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultative)	Base améliorée (facultative)	Régime collectif obligatoire	Base améliorée (facultative)	
Salarié	0,84 %	+ 0,55 %	+ 0,93 %	1,32 %	+ 0,39 %	1,65 %
+ conjoint facultatif	0,93 %	+ 0,60 %	+ 1,03 %	1,46 %	+ 0,42 %	1,82 %
+ enfant facultatif	0,50 %	+ 0,33 %	+ 0,56 %	0,80 %	+ 0,23 %	0,99 %
* Gratuité de la cotisation à partir du 3 <sup>e</sup> enfant.						

### Régime local (Alsace-Moselle)

Cotisation exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) :

	Base 1 (Base conventionnelle)			Base intermédiaire		Base améliorée
	Régime collectif obligatoire	Base intermédiaire (facultative)	Base améliorée (facultative)	Régime collectif obligatoire	Base améliorée (facultative)	
Salarié	0,48 %	+ 0,55 %	+ 0,93 %	0,92 %	+ 0,39 %	1,21 %
+ conjoint facultatif	0,53 %	+ 0,60 %	+ 1,03 %	1,02 %	+ 0,42 %	1,33 %
+ enfant* facultatif	0,29 %	+ 0,33 %	+ 0,56 %	0,56 %	+ 0,23 %	0,73 %
* Gratuité de la cotisation à partir du 3 <sup>e</sup> enfant.						

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,  
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

**Accord du 3 février 2021**  
relatif aux salaires minima pour l'année 2021

NOR : ASET2150258M

IDCC : 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFDT ;**

**CFTC CMTE ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives maroquinerie ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN maroquinerie du champ des CCN tanneries, cuirs et peaux et la CCN de la cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la commission paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires.

Ainsi les 18 et 25 janvier 2021, ces organisations se sont réunies afin de traiter notamment la négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie-ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche ;

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour ;

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

### **Champ d'application**

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;

- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Deux grilles ont été négociées respectivement les 18 et 25 janvier 2021. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

### Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 577 €	1 577 €		
Niveau II	1 585 €	1 585 €		
Niveau III	1 596 €	1 596 €	1 661 €	
Niveau IV			1 825 €	2 375 €
Niveau V			1 942 €	3 174 €
Niveau VI				3 642 €

### Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

#### ■ Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 568,83 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 574,79 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 607,66 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 643,83 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 675,06 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 709,58 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 709,58 € par mois.

#### ■ Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 562,89 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 570,81 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 594,91 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 607,32 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 670,92 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 787,77 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 915,40 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 042,99 € par mois ;

- niveau 3, échelon 4 : 2 170,58 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 362,65 € par mois ;
- niveau 4, échelon 2 : 2 937,50 € par mois.

■ **Personnel cadre :**

Niveau 5, échelon 1 : 3 369,25 € par mois.

Dans le secteur de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariées compte tenu de l'objet de l'accord.

### **Égalité professionnelle**

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la ganterie de peau.

### **Validité**

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

### **Dépôt extension**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

*Fait à Paris, le 3 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

### **Avenant n° 3 du 14 octobre 2020**

à l'accord du 19 septembre 2017  
relatif au don de jours de repos

NOR : ASET2150251M

IDCC : 207, 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTTM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAACFE-CGC ;**

**FEDECHIMIE FO ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

Comme suite à la CPPNI élargie branche maroquinerie, qui s'est tenue le 9 septembre 2020, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie (telle que définie par l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels) ont été conviées, l'organisation patronale fédération française de la tannerie mégisserie, d'une part, et les organisations signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

### **Préambule**

Définitivement adoptée par le Parlement le 31 janvier 2018, la loi « créant un dispositif de dons de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap » est parue au *Journal officiel* le 14 février 2018, et est entré en vigueur le 15 février 2018. Pour rappel, il existait déjà un mécanisme de don de jours de repos par des collègues de travail, mais celui-ci était réservé au salarié parent d'un enfant gravement malade (art. L. 1225-65-1 du code du travail).



Le 19 septembre 2017, la branche « Industrie des cuirs et peaux IDCC n° 207 » a signé un accord majoritaire relatif au don de jours de repos. Deux avenants ont été signés les 25 avril 2018 et 27 septembre 2018.

Afin de maintenir cet accord en conformité avec l'évolution de la législation, il a été décidé avec les partenaires sociaux, d'ajouter par le présent avenant, l'article 3.1 *quator* à l'accord précité, issu de la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant. Les autres mentions de l'accord du 19 septembre 2017 demeurent inchangées.

Pour rappel, l'objectif de l'accord sur le don de jours de repos et de ses avenants étant de préserver l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle d'une part et de matérialiser la solidarité entre les salariés d'autre part, il est précisé que ces éléments s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés.

### « Article 3 | Dispositifs du don de jours de repos

#### Article 3.1 *quator*

Conformément à la loi n° 2020-962 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, publiée au *Journal officiel* le 9 juin 2020, le dispositif du don de jour de repos est étendu, conformément à l'article 1<sup>er</sup>, 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> alinéas, et à l'article 3, au salarié dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ou pour la personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. La renonciation du salarié à ses jours de repos non pris, dans la limite fixée par l'accord du 19 septembre 2017, peut intervenir au cours de l'année suivant le décès. »

### Dépôt et publicité de l'accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur et à l'issue du délai d'opposition, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, le premier signé en version papier, le second en version électronique auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du conseil des prud'hommes.

Cet avenant entrera en vigueur dès son dépôt. Il est précisé qu'il s'applique exclusivement au secteur de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207, brochure n° 3058.

*Fait à Paris, le 14 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

### **Avenant n° 70 du 25 janvier 2021**

relatif aux salaires minima et la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2021

NOR : ASET2150250M

IDCC : 207, 2528

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFTM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE- CGC ;**

**FS CFDT ;**

**FEDECHIMIE FO ;**

**THC CGT,**

d'autre part,

Comme suite à la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie, qui s'est tenue le lundi 25 janvier 2021 dans les locaux de la fédération de la maroquinerie au 122, rue de Provence, 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées, l'organisation patronale fédération française tannerie mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

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

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

Catégories	Coefficients	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2021	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OS1	135	10,31	1 564,00
OS2	143	10,45	1 585,45

Catégories	Coefficients	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2021	
		Taux horaires en euros	Salaires bruts mensualisés en euros
OQ	155	10,86	1 646,72
OHQ	170	11,64	1 764,67

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

## Article 2 | Appointements

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens & agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,33 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

## Article 3 | Article 13, alinéa F, de la CCN industrie des cuirs et peaux

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

## Article 4 | Égalité salariale : salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement ».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

*Fait à Paris, le 25 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION  
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX**  
(26 août 1965)

**Avenant n° 02-2020 du 11 décembre 2020**  
relatif à la mise en place d'un régime collectif de prévoyance obligatoire

NOR : ASET2150253M

IDCC : 405

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNISSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir les conditions de couverture collective obligatoire en matière de prévoyance.

Les travaux liminaires ont permis aux partenaires sociaux d'analyser les différentes hypothèses et de décider de la création et de la mise en place d'un régime de prévoyance pour le personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965.

La négociation a porté notamment sur la définition du contenu et du niveau des garanties ainsi que la répartition des charges des cotisations entre employeurs et salariés, les conditions de choix des organismes assureurs, les modalités d'affectation au financement de l'objectif de solidarité et le délai pour l'entrée en vigueur de l'accord. Un accord d'entreprise pourra améliorer les conditions de mise en place de la prévoyance obligatoire telle que définie par le présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des décrets suivants :

- décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 relatif au degré élevé de solidarité mentionné à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Afin de garantir l'accès de l'ensemble des salariés de la CCNT du 26 août 1965 aux garanties collectives définies par le présent accord sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire d'organiser la mutualisation des risques auprès d'organismes assureurs recommandés après une procédure de consultation de différents opérateurs d'assurance en 2020.

Ces mesures sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Cet avenant remplace les avenants n° 03-2015 et 04-2019 dans leur intégralité.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de travail du 26 août 1965.

Le droit à cette couverture collective est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail.

Les partenaires sociaux ont souhaité garantir l'efficacité de ce régime en recommandant deux organismes assureurs, choisi au terme d'une procédure de mise en concurrence, pour assurer la couverture des garanties du régime de prévoyance.

Cette recommandation se traduit par la conclusion de contrats de garanties collectives identiques auprès de deux assureurs recommandés. Le dispositif contractuel est également complété par un protocole technique et financier et un protocole de gestion administrative.

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

Le présent accord s'applique aux employeurs relevant de la convention collective nationale du travail des secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

## **Article 3 | Bénéficiaires du régime**

### **Article 3.1 | Définition des bénéficiaires**

Le régime de prévoyance institué par le présent accord bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant de la convention collective nationale du travail des secteurs sanitaire, social et médico-social du 26 août 1965 (IDCC 405).

### **Article 3.2 | Conditions de travail effectif et d'ancienneté**

Pour bénéficier de l'ensemble des garanties (maintien salaire, incapacité, invalidité, décès), le salarié doit justifier de 12 mois au moins de travail effectif, continu ou discontinu dans l'entreprise à la date d'arrêt de travail.

### **Article 3.3 | Franchise**

Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an, le bénéfice des prestations « incapacité et invalidité » dues au présent régime commence au 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés dont l'ancienneté est d'au moins un an, les prestations « incapacité et invalidité » dues au titre du présent régime interviennent en complément et en relais des dispositions légales ou conventionnelles imposant à l'employeur un « maintien de salaire » total ou partiel en cas de maladie ou d'accident.

Cette indemnisation cessera dès la reprise du travail, au départ à la retraite du salarié, dès la reconnaissance de l'état d'invalidité par la sécurité sociale ou au plus tard aux 1 095<sup>e</sup> jours d'arrêt de travail.

Si au cours d'une même période de 12 mois, un salarié a obtenu un ou plusieurs congés de maladie avec demi ou plein traitement, d'une durée totale de 12 mois, une reprise effective de travail de 12 mois sera nécessaire pour qu'il puisse bénéficier des dispositions ci-dessus.

À titre optionnel, l'employeur peut souscrire une franchise pour que le bénéfice des prestations au titre du maintien de salaire soit dû au 4<sup>e</sup>, au 31<sup>e</sup> ou au 61<sup>e</sup> jour.

#### **Article 3.4 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail***

Le bénéfice des régimes de prévoyance est maintenu au profit des salariés dont la suspension du contrat de travail est rémunérée ou indemnisée par l'employeur directement (en cas de maintien de salaire total ou partiel) ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires versées dans le cadre du présent régime (par exemple, en cas d'arrêt maladie...) ou par la perception d'indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail rémunérée ou indemnisée. Parallèlement le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisations.

#### **Article 3.5 | *Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail***

L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale permet aux salariés de bénéficier d'un maintien des régimes de prévoyance dont ils bénéficieraient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail hors cas de faute lourde ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le droit à 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 s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers le cas échéant arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois de couverture.

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

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

#### **Article 4 | *Financement***

##### **Article 4.1 | *Assiette de la cotisation***

L'assiette de la cotisation au régime de prévoyance est constituée du salaire brut servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de la tranche 2 limitée à 4 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale).

Pendant les périodes de suspension du contrat de travail, la cotisation est assise sur la moyenne de salaire des 12 derniers mois au cours desquels une activité a été exercée.

Les indemnités versées au salarié lors de son départ de l'entreprise ou ultérieurement (indemnité de licenciement, de départ à la retraite...) sont exclues de l'assiette des cotisations.

## **Article 4.2 | Taux de cotisation**

Le taux de cotisation figure à l'annexe 1.

Ces cotisations sont prises en charge conformément aux tableaux de l'annexe 1.

## **Article 4.3 | Évolution des cotisations**

Les taux de cotisation prévus à l'article 4.2 sont maintenus pour 2 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022 à législation constante.

Toute modification du taux de cotisation proposée par l'organisme assureur recommandé devra faire l'objet d'une révision du présent accord.

## **Article 4.4 | Prestations**

Les prestations faisant l'objet du présent accord sont celles prévues à l'annexe 2 et sont regroupées sous les catégories suivantes :

- garanties décès et rentes ;
- garanties arrêt de travail (incapacités et invalidités) ;
- option possible pour les structures.

## **Article 5 | Organisme assureur**

### **Article 5.1 | Recommandation**

Les organismes recommandés pour assurer la couverture des risques incapacité, invalidité et décès sont :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale. SIREN : 333 232 270, siège social : 14-16, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;
- OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale. SIREN : 788 334 720, siège social : 17, rue de Marignan, CS 50003, 75008 Paris.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder à un réexamen du régime de prévoyance décrit dans cet accord tous les 5 ans maximum à compter de la date de signature du présent accord.

Le réexamen interviendra sur les bases de l'analyse opérée dans le cadre de l'application du suivi décrit à l'article 5.2 du présent accord.

Le contrat pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite de la remise en cause de cet avenant ;
- par l'organisme assureur recommandé.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat.

En cas de dénonciation de cet avenant, de résiliation du contrat, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures ainsi que le maintien des conditions de la couverture collective au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat seront garanties par les organismes assureurs (résiliés et nouveaux) conformément à la législation.

## **Article 5.2 | Suivi du régime de prévoyance obligatoire**

Les modalités d'envoi de dossiers « prévoyance » à l'organisme assureur et leur règlement par celui-ci sont définies dans la convention de gestion administrative.

Le régime de prévoyance est administré par la commission paritaire nationale santé et prévoyance (CPNSP) qui assure le suivi du régime de base, des options et pourra se faire assister d'un expert de son choix.

Les organismes recommandés communiquent obligatoirement chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

## **Article 5.3 | Conséquence du changement d'organisme assureur.**

En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de la recommandation, les dispositions suivantes s'appliquent :

- les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées par les organismes assureurs ci-dessus recommandés à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement. La garantie incapacité temporaire de travail – invalidité est maintenue aux participants en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées (invalidité) sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;
- les organismes assureurs recommandés assurent également le maintien des garanties décès et rentes 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 ;
- parallèlement, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Sera également organisée la revalorisation des bases de calcul des prestations décès, étant précisé qu'elle devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

En cas de résiliation du contrat, la revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité et de décès sera organisée par le souscripteur, et, les organismes assureurs (résiliés et nouveaux), conformément à la législation.

## **Article 6 | Fonds de solidarité mutualisé de prévoyance**

Le fonds de solidarité mutualisé de prévoyance est financé par 2 % des cotisations.

Ce fonds de solidarité a vocation à traiter des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient d'un règlement spécifique.

Le fonds de solidarité mutualisé de prévoyance du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'entreprise.

L'organisme assureur versera 0,5 % des cotisations pour financer l'association de gestion AGESP65.

Cet avenant est applicable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Fait à Charenton-le-Pont, le 11 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe 1

### Taux de cotisation

Les taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

T1 = tranche 1 : la tranche 1 de rémunération annuelle est celle limitée au plafond annuel de la sécurité sociale.

T2\* = tranche 2 limitée à 4 APSS : la tranche 2 est la tranche de rémunération annuelle comprise entre une et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Montants des cotisations au 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

Non-cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2*	T1	T2*	T1	T2*
Décès	0,14 %	0,14 %	0,06 %	0,06 %	0,20 %	0,20 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			1,01 %	1,01 %	1,01 %	1,01 %
Invalidité	0,95 %	0,95 %	0,01 %	0,01 %	0,96 %	0,96 %
<b>Total</b>	<b>1,22 %</b>	<b>1,22 %</b>	<b>1,08 %</b>	<b>1,08 %</b>	<b>2,30 %</b>	<b>2,30 %</b>

Cadres						
Garanties obligatoires	À la charge de l'employeur		À la charge du salarié		Total	
	T1	T2*	T1	T2*	T1	T2*
Décès	0,84 %	0,75 %			0,84 %	0,75 %
Rente éducation	0,13 %	0,13 %			0,13 %	0,13 %
Incapacité			0,50 %	1,53 %	0,50 %	1,53 %
Invalidité	0,53 %	0,90 %	0,20 %	0,18 %	0,73 %	1,08 %
<b>Total</b>	<b>1,50 %</b>	<b>1,78 %</b>	<b>0,70 %</b>	<b>1,71 %</b>	<b>2,20 %</b>	<b>3,49 %</b>

Les entreprises ont la possibilité de souscrire de manière optionnelle :

■ À l'amélioration de la couverture décès de leurs salariés cadres et non-cadres :

	Tranche 1	Tranche 2*
Non-cadres	0,14 %	0,14 %
Cadres	0,23 %	0,23 %

■ À la couverture des obligations de maintien de salaire qui leur incombe. La couverture sera à la charge exclusive de l'employeur :

Option possible pour les structures	
Dès la fin des droits de maintien de salaire, soit à compter du 91 <sup>e</sup> jour et jusqu'au 1 095 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	78 % du salaire brut avec franchise 3 jours, 30 jours, 60 jours
3 jours : 1,53 % T1 /2,56 % T2* de cotisation additionnelle.	
30 jours : 0,82 % T1/1,31 % T2* de cotisation additionnelle.	
60 jours : 0,26 % T1/0,34 % T2* de cotisation additionnelle.	

## Annexe 2

### Prestations

Tableau de garanties des prestations régime minimal conventionnel au 1<sup>er</sup> Janvier 2021 :

Garantie en % salaire T1, T2*	Base conventionnelle
<b>Garanties décès et garanties annexes</b>	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	125 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	150 % du salaire brut
Majoration par enfant à charge	25 % du salaire brut
Décès accidentel	100 % du capital décès
Rente éducation : temporaire, enfant à charge jusqu'à 18 ans ou moins de 26 ans sous condition de poursuite d'études.	10 % du salaire brut jusqu'à 12 ans. 15 % du salaire brut de 12 à 18 ans. 20 % du salaire brut au-delà de 18 ans. Rente minimum fixée à 200 €/mois
<b>Garanties arrêt de travail</b>	
<b>Incapacité temporaire (IJSS)</b>	
Dès la fin des droits à maintien de salaire, soit à compter du 91 <sup>e</sup> jour et jusqu'au 1 095 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu, versement d'une indemnité journalière égale à :	78 % du salaire brut
<b>Invalidité (vie privée) et incapacité permanente (vie professionnelle)</b>	
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	48 % du salaire brut
Invalidité de 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> catégorie	78 % du salaire brut
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 33 % et < à 66 %	78 % du salaire brut x 3N/2
Taux d'incapacité permanente > ou égal à 66 %	78 % du salaire brut
(*) T2 est limitée à 4 PASS.	

Module décès optionnel additionnel à la garantie de base :

<b>Garanties décès et garanties annexes</b>	
Célibataire, veuf, séparé judiciairement, divorcé sans enfant à charge	250 % du salaire brut
Marié (non séparé judiciairement), pacsé, concubin notoire sans enfant à charge	
Majoration par enfant à charge	
Invalidité absolue et définitive	400 % du salaire brut
Double effet	300 % du salaire brut

#### Garanties décès et garanties annexes

Allocation obsèques : en cas de décès du participant, de son conjoint ou d'un enfant à charge (l'allocation est limitée aux frais réellement engagés en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans), versement d'une allocation à la personne ayant pris en charge les frais d'obsèques.

100 % du PMSS

Accord professionnel

**OPÉRATEUR DE COMPÉTENCES**

---

**Adhésion par lettre 19 novembre 2019**

du SNEPAT FO à l'accord du 14 mars 2019

NOR : ASET2150234M

---

Paris, le 19 novembre 2019.

Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation, de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme (SNEPAT FO), 131, rue Damrémont, 75018 Paris.

Monsieur le président, Madame, Monsieur,

En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, je vous informe que mon organisation adhère à l'accord du 14 mars 2019 constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre aujourd'hui OPCO AKTO.

La présente adhésion est portée à la connaissance des parties signataires de l'accord, ainsi qu'aux membres de la CPPNI des organismes de formation (IDCC 1516).

Recevez, Madame, Monsieur, mes respectueuses salutations.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3367 | Convention collective nationale

IDCC : 2847 | **PÔLE EMPLOI**

**Accord du 27 novembre 2020**  
relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires

NOR : ASET2150245M

IDCC : 2847

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP ;**

**FSU,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Pour tenir compte de l'engagement fort du personnel dans le contexte sanitaire et économique de 2020, les parties décident, au titre de la négociation obligatoire sur les salaires de 2020, du versement, en une fois, d'une prime exceptionnelle aux agents de droit privé des établissements de Pôle emploi, dans les conditions et selon les modalités fixées ci-après.

Par ailleurs, Pôle emploi, souhaitant que les agents de droit public bénéficient dans des conditions similaires du versement de cette prime exceptionnelle, s'engage à rechercher auprès des ministères compétents les dispositions réglementaires permettant ce versement.

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

Cette prime exceptionnelle est versée, en une seule fois, à tout agent de statut privé de Pôle emploi (CDI, CDD, contrats aidés inclus) et remplissant l'ensemble des autres conditions de versement de cette prime.

L'agent doit justifier, au 30 novembre 2020, d'une ancienneté d'au moins 6 mois au titre de l'année 2020 et être inscrit à l'effectif en décembre 2020.

**Article 2 | Date de versement**

La prime est versée avec le salaire du mois de décembre 2020.

### **Article 3 | Montant de la prime**

Le montant de la prime est de 400 € brut pour un agent à temps plein et ayant un temps de présence complet sur l'année civile 2020.

Le montant de la prime est calculé au prorata :

- de la quotité de temps de travail au 30 novembre 2020 ;
- du temps de présence entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 novembre 2020.

Pour déterminer le temps de présence de l'agent, sont exclues du décompte : les périodes de suspension du contrat de travail, d'absence et de congé, lorsqu'elles ne sont pas rémunérées par Pôle emploi.

Concernant les agents en temps partiel thérapeutique, la prime sera calculée sur la base de la quotité de temps de travail antérieure au placement en temps partiel thérapeutique.

### **Article 4 | Effets du versement de la prime**

Le montant de la prime n'entre pas dans l'assiette de calcul de l'ensemble des primes, allocations et indemnités applicables aux agents notamment : 13<sup>e</sup> mois, allocation vacances, indemnité différentielle de congés payés, prime d'ancienneté, gratification de médaille du travail, monétisation des jours CET, indemnités conventionnelles de licenciement ou de rupture conventionnelle, indemnité compensatrice de congés payés.

### **Article 5 | Notification de l'accord**

Le présent accord signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

### **Article 6 | Publicité et dépôt de l'accord**

Le présent accord est déposé, à l'initiative de la direction générale de Pôle emploi, auprès de la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions du code du travail.

### **Article 7 | Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord collectif de branche est conclu au titre de la négociation obligatoire sur les salaires de 2020, laquelle se clôt à la date de signature du présent accord.

L'accord prend effet à compter de la date de sa signature.

*Fait à Paris, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant du 18 décembre 2020**

à l'accord du 20 juillet 2015  
relatif à l'emploi des personnes handicapées

NOR : ASET2150247M

IDCC : 2847

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Pôle Emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP,**

d'autre part,

Constatant que la négociation relative à l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi n'a pas pu être engagée au cours du second semestre 2020, dans les délais prévus compte tenu du contexte sanitaire, les parties signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

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

Le terme de l'accord du 20 juillet 2015 pour l'emploi des personnes handicapées à Pôle emploi, prolongé par les avenants des 18 juillet 2018 et 20 mars 2020 est fixé, par le présent avenant, au 31 décembre 2021.

**Article 2**

Les parties conviennent que la prochaine négociation portant sur les mesures relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés sera engagée au cours du 2<sup>d</sup> semestre 2021.



### Article 3

Le présent avenant signé est notifié par la direction de Pôle emploi aux organisations syndicales représentatives de branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Cet avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant entre en vigueur le 18 décembre 2020.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

### **Avenant du 18 décembre 2020**

à l'accord du 17 mars 2017 relatif à la qualité de vie au travail  
et à son avenant du 16 mars 2020 relatif à la modification de la durée de l'accord

NOR : ASET2150246M

IDCC : 2847

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Pôle emploi,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**SNAP,**

d'autre part,

Constatant que le calendrier social de négociation sur l'année 2020 ne permet pas d'engager, au cours du second semestre 2020, dans les délais prévus, la négociation sur la qualité de vie au travail à Pôle emploi, et ce compte tenu du contexte sanitaire, les parties signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

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

Les parties modifient le terme de l'accord relatif à la qualité de vie au travail prévu dans l'avenant du 16 mars 2020. Elles actent la prolongation du terme de cet accord jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception des articles 2.1 et 2.2 relatifs au télétravail et au travail de proximité.

#### **Article 2**

Les parties conviennent que la prochaine négociation portant sur la qualité de vie au travail sera engagée au 1<sup>er</sup> semestre 2021.

#### **Article 3**

Le présent avenant signé est notifié aux organisations syndicales représentatives de branche conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Cet avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail selon les modalités en vigueur.

Le présent avenant entre en vigueur le 18 décembre 2020.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**Accord du 27 novembre 2020**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021  
(Alsace)

NOR : ASET2150243M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTP Alsace ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CR CFDT Grand Est,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Alsace, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
A	20 065 €
B	20 650 €
C	22 215 €
D	24 950 €
E	26 575 €
F	29 500 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
G	33 725 €
H	35 000 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021
F	33 925 €
G	38 784 €
H	40 250 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 8

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

*Fait à Metz, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

### Accord du 27 novembre 2020

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021  
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2150248M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTP Alsace ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CR CFDT Grand Est,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne Ardenne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
I	1	100	20 150 €
	2	110	20 325 €
II	1	125	20 875 €
	2	140	23 150 €
III	1	150	24 450 €
	2	165	26 850 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
IV		180	29 100 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 7

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

*Fait à Metz, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**Accord du 27 novembre 2020**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021  
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2150249M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTP Alsace ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Bâtimat-TP CFTC ;**

**CR CFDT Grand Est,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Champagne-Ardenne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
A	20 065 €
B	20 650 €
C	22 550 €
D	24 950 €
E	27 410 €
F	30 550 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
G	34 055 €
H	35 935 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021
F	35 133 €
G	39 164 €
H	41 326 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la Direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 8

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

*Fait à Metz, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 27 novembre 2020**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021  
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2150261M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTP Alsace ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction ;**

**CR CFDT Grand Est,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Champagne-Ardenne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,18 €	2,80 €	12 €
Zone 2	(10/20 km)	4,09 €	6,33 €	
Zone 3	(20/30 km)	5,39 €	8,91 €	
Zone 4	(30/40 km)	6,62 €	11,72 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,57 €	14,25 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 7

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Les partenaires sociaux conviennent également de créer un groupe de travail paritaire afin d'échanger sur les modalités de fixation des montants des indemnités de petits déplacements de la région Grand Est. Ce groupe de travail se réunira au courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

*Fait à Metz, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**  
(Tome II : Ouvriers)

**Accord du 27 novembre 2020**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021 (Lorraine)

NOR : ASET2150264M

IDCC : 1702

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTP Alsace ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CR CFDT Grand Est,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
I	1	100	20 150 €
	2	110	20 325 €
II	1	125	20 875 €
	2	140	23 150 €
III	1	150	24 450 €
	2	165	26 850 €
IV		180	29 100 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## **Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

## **Article 4**

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## **Article 6**

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## **Article 7**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

*Fait à Metz, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

**Accord du 27 novembre 2020**

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2021  
(Lorraine)

NOR : ASET2150265M

IDCC : 2614

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTP Alsace ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CR CFDT Grand Est,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2021 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
A	20 065 €
B	20 650 €
C	22 550 €
D	24 950 €
E	27 410 €
F	30 550 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021 (base 35 heures)
G	34 055 €
H	35 935 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

## Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2021 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques année 2021
F	35 133 €
G	39 164 €
H	41 326 €

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D.2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

## Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 7

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 8

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

*Fait à Metz, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

---

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**Accord du 27 novembre 2020**

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2021  
(Lorraine)

NOR : ASET2150266M

IDCC : 1702, 2614

---

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FTP Alsace ;**

**CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FG FO construction ;**

**CR CFDT Grand Est,**

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

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

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Lorraine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	1,42 €	2,20 €	12 €
Zone 2	(10/20 km)	2,85 €	4,60 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,20 €	7,35 €	
Zone 4	(30/40 km)	5,65 €	11,00 €	
Zone 5	(40/50 km)	7,15 €	12,85 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

## Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

## Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

## Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

## Article 7

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau entre le 15 juin et le 15 juillet 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Les partenaires sociaux conviennent également de créer un groupe de travail paritaire afin d'échanger sur les modalités de fixation des montants des indemnités de petits déplacements de la région Grand Est. Ce groupe de travail se réunira au courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

*Fait à Metz, le 27 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 240 | **PERSONNEL DES GREFFES DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**  
**(14 novembre 1957)**

**Avenant du 16 décembre 2020**  
relatif aux dispositions conventionnelles

NOR : ASET2150255M

IDCC : 240

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**IFPPC ;**

**ASPAJ ;**

**ANGTC PLE ;**

**AACE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FSE CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Compte-tenu des réformes intervenues en matière de formation professionnelle et de la création des OPCO, les partenaires sociaux de la branche des professions réglementées auprès des juridictions ont souhaité modifier les dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce. Ainsi, le présent avenant aux dispositions conventionnelles applicables au personnel des greffes des tribunaux de commerce a vocation à modifier les règles qui régissent le versement de la contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Le présent avenant modifie en conséquence les dispositions de l'article 54 des dispositions conventionnelles applicables au seul personnel des greffes des tribunaux de commerce relevant de la branche des professions réglementées auprès des juridictions.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'article 54**

Le 2 de l'article 54 est remplacé par les dispositions suivantes :

### **« 2. Contributions conventionnelles**

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les greffes de moins de 10 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité, qui s'élève à 0,05 % de la masse salariale brute.

Les greffes de 10 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCO des entreprises de proximité qui s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution est due sur la base des salaires de l'année 2020 ; elle sera recouvrée dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre 2021.

Les présentes dispositions cessent de produire effet au 31 décembre 2020 ; les partenaires sociaux de la branche décideront en 2021 de l'opportunité de poursuivre ce dispositif. Dans l'hypothèse où les partenaires sociaux décideraient de maintenir en 2021 cette contribution conventionnelle, un avenant aux présentes dispositions sera conclu. »

## **Article 2 | Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés**

Compte-tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que les dispositions du présent avenant tiennent déjà compte de la taille des entreprises.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

## **Article 3 | Date d'application**

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à compter de son dépôt.

## **Article 4 | Dépôt**

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 16 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210100-000321

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---