



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-17

8 mai 2021

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-17 du 8 mai 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° 2021-17.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-17 du 8 mai 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
Architecture (entreprises) : accord du 13 janvier 2021 relatif au règlement intérieur de la commission de gestion du fonds d'action sociale	6
Architecture (entreprises [Guyane]) : accord du 17 septembre 2020 relatif à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2021 (Guyane)	12
Assurances (sociétés) : avenant du 23 mars 2021 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé), au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite	14
Automobile (services) : accord paritaire du 8 avril 2021 relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA	16
Automobile (services) : accord paritaire du 8 avril 2021 relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue durée	21
Automobile (services) : avenant n° 98 du 8 avril 2021 relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels	24
Bâtiment (Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 18 février 2021 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} juillet 2021 (Normandie)	27
Bâtiment (Normandie [ETAM]) : accord du 18 février 2021 relatif aux salaires mensuels minima au 1 ^{er} juillet 2021 (Normandie)	30
Bâtiment (Pays de la Loire [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 8 février 2018 de la FFB Pays de la Loire de la convention collective régionale du 1 ^{er} décembre 2006 et de l'ensemble de ses avenants (Pays de la Loire)	32
Bâtiment (Région parisienne [ouvriers]) : dénonciation par lettres du 8 février 2018 de la FFB Grand Paris de la convention collective régionale du 28 juin 1993 et de l'ensemble de ses avenants (Région parisienne)	33
Bâtiment (région parisienne [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la FFB Île-de-France Est de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants (Région parisienne) .	41
Bâtiment (région parisienne [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 13 février 2018 de la CAPEB Île-de-France du protocole d'accord Seine-et-Marnais du 31 mai 1995 (Région parisienne)	42

Bâtiment (région parisienne [ouvriers]) : dénonciation par lettre du 13 février 2018 de la FFB Île-de-France Est du protocole d'accord seine-et-marnais du 31 mai 1995 (Région parisienne).....	43
Conchyliculture et coopération maritime : accord du 27 janvier 2021 à l'accord du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance	44
Conchyliculture et coopération maritime : avenant n° 38 du 27 janvier 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2021	46
Couture parisienne : accord du 12 avril 2021 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.....	48
Distribution directe (entreprises) : avenant n° 34 du 20 octobre 2020 à l'avenant n° 12 du 11 juin 2008 relatif aux indemnités kilométriques des distributeurs.....	57
Enseignement privé indépendant : avenant n° 2 du 5 février 2021 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif au régime professionnel de santé 2018-2022 (crise sanitaire de la « Covid-19 » et diverses mesures)	59
Enseignement privé indépendant : avenant n° 52 du 5 février 2021 relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance » de la convention collective.....	63
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : accord du 15 mars 2021 relatif à l'évolution de la grille des salaires.....	67
Imprimerie (labour et industries graphiques) et sérigraphie (industries) : accord professionnel du 8 avril 2021 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels.....	70
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 8 avril 2021 relatif à la révision de l'article 1 ^{er} « Champ d'application »	72
Manutention ferroviaire et travaux connexes : accord du 8 avril 2021 relatif à la révision des articles 15 ter et 15 <i>quinquies</i> (art. 20.1 et 20.3 de la convention collective nationale actualisée).....	76
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant du 8 avril 2021 à l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social.....	82
Nautiques (industrie et services) : avenant n° 2 du 30 mars 2021 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé	84
Papeterie, fournitures de bureau, reprographie : accord du 16 mars 2021 relatif au contrat de professionnalisation	100
Pharmacie d'officine : avenant du 6 avril 2021 relatif à la révision de la convention collective.....	105
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 8 février 2021 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences	117
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 8 février 2021 relatif au renouvellement du gestionnaire de la politique conventionnelle de solidarité.....	120

Services de santé au travail (interentreprises) : avenant n° 1 du 16 janvier 2020 à l'accord du 25 septembre 2019 portant révision de l'annexe II relatif au remboursement des frais des représentants des organisations syndicales à la CPPNI	123
---	-----

Accord du 13 janvier 2021

relatif au règlement intérieur
de la commission de gestion du fonds d'action sociale

NOR : ASET2150474M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

SYNATPAU CFDT ;

FNSCBA CGT ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le fonds social de la branche architecture est créé pour permettre la gestion mutualisée d'actions sociales au profit du personnel des entreprises contribuant à son financement selon les modalités définies par l'accord de branche du 17 septembre 2015 portant création d'un fonds d'action sociale étendu le 10 juillet 2020.

Le présent règlement intérieur a pour but d'organiser le fonctionnement des instances de gestion du fonds en se référant aux règles et aux usages de fonctionnement de l'APGBA.

Titre I^{er} Administration du fonds

Article 1^{er} | Commission de gestion du fonds d'action sociale

Il est créé, conformément à l'accord de branche susmentionné une commission paritaire de gestion et de contrôle du fonds d'action sociale des entreprises d'architecture. Cette commission est chargée d'impulser, de coordonner, de fournir des activités sociales aux salariés des

entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et même lorsqu'ils ne sont plus sous contrat de travail (portabilité). Sous réserve qu'ils aient ouvert des droits tels que définis plus loin dans le présent règlement intérieur, sous réserve également que les entreprises qui les emploient aient souscrit des contrats prévoyance et santé dans le cadre des régimes de branche selon les derniers accords « prévoyance et santé » en vigueur, ou souscrit une adhésion volontaire au fonds en versant directement les 2 % de droits non contributifs de leurs cotisations en santé et en prévoyance.

Article 2 | Composition et rôle de cette commission

La commission de gestion se compose de deux collèges à parité de représentants l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés. le plus grand nombre d'organisations qui, à raison d'un membre titulaire par organisation, fixe le quota de représentants de chaque collège.

La commission se réunira en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire en fonction des besoins et au minimum quatre fois par an au début de chaque trimestre. Elle peut également se diviser en groupe de travail paritaire pour l'instruction des dossiers de prise en charge spécifiques.

Les décisions de prise en charge sont adoptées à la majorité absolue des membres présents ou représentés. Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre. Chaque membre présent ne pourra disposer de plus d'un pouvoir. La commission ne pourra valablement prendre de décisions que si un quorum de 60 % des membres (présents ou représentés) de la commission est atteint.

La commission outre ses fonctions de gestion et de contrôle :

- est chargée de la composition et de la rédaction du bulletin d'information annuel, de la gestion de l'information concernant le fonds sur le site de la branche ;
- est chargée d'étudier la mise en œuvre de nouvelles propositions d'activités sociales et culturelles, d'analyser et de donner son avis sur les dossiers de demande d'activités et d'investissement à caractère collectif ;
- est chargée d'examiner les demandes de prises en charge pour des prestations spécifiques à la marge des règles établies. Ses réflexions contribuent à l'évolution des activités et des prises en charge.

Des groupes de travail (sous-commission, comité technique...) peuvent être mis en place, ils devront rendre compte de leurs travaux à la commission plénière.

Article 3 | Présidence de la commission composition et rôle

La commission de gestion élit en son sein une présidence composée de deux coprésidents représentant le collège employeur et le collège salarié.

Le mandat de la présidence est fixé à 2 ans.

La présidence est en charge de la trésorerie.

La présidence, sous le contrôle de la commission :

- élabore les orientations et projets d'activités et le projet de budget correspondant, qui sont soumis à l'approbation de la commission de gestion *a minima* lors de sa réunion ordinaire du 4^e trimestre (art. 4) ;
- assure la mise en œuvre des activités et du budget approuvés par la commission de gestion ;
- élabore les rapports moral et financier soumis à l'approbation de la commission de gestion ;
- est chargée d'établir la nature des renseignements que les ayants droit doivent fournir à la commission de gestion pour remplir ses missions ;

- est chargée de suivre les dossiers, de vérifier l’emploi des fonds, et de rendre compte à la commission à chaque réunion de l’évolution du budget, de la consommation des fonds, du nombre de prises en charge selon les critères administratifs fixés par le présent règlement ;
- signale les dossiers spécifiques et les attribue à un groupe de travail dédié pour instruction ;
- rédige les décisions de prise en charge, en assure le suivi et procède aux règlements des aides attribuées ;
- est dotée des plus larges pouvoirs pour assurer la gestion des activités du fonds entre les sessions de la commission de contrôle (art. 4).

La présidence assure l’exécution des tâches définies et décidées par la commission de gestion. Elle est l’organe permanent d’exécution. Elle se réunit normalement une fois par mois et, chaque fois que le besoin s’en fait sentir. La présidence est assistée par les services administratifs de l’APGBA, à cet effet elle fait remonter ses besoins.

Il est convenu que les documents soumis à l’approbation de la commission de gestion ou de contrôle doivent être transmis aux membres lors de la convocation.

Article 4 | Contrôle de la gestion et rapport annuel

La commission de gestion lors de sa dernière réunion annuelle se constitue en commission de contrôle.

Elle reçoit le compte rendu des travaux et les comptes et bilans de la présidence. Elle statue sur leur approbation et peut désigner un ou plusieurs vérificateurs aux comptes (en son sein ou externalisés) pour contrôler les comptes et le bon usage des fonds.

Au vu de ces documents, ainsi que des interpellations éventuelles, elle délibère sur l’activité de la présidence durant le mandat écoulé. Elle approuve le projet du budget, les orientations et projets d’activité présentés par la présidence.

Elle établit le rapport d’activité qui sera soumis à l’approbation de la CPPNI.

Article 5 | Procès-verbaux

Il est tenu procès-verbal de toutes les séances de la commission de gestion, qui après approbation lors de la séance suivante est inséré dans le registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés par la présidence.

Article 6 | Principes comptables

L’exercice comptable du fonds correspond à l’année civile.

Il est tenu au jour le jour une comptabilité deniers par recettes et par dépenses et s’il y a lieu une comptabilité « matières ». La comptabilité sera contrôlée par un commissaire aux comptes.

Article 7 | Ressources

Les recettes du fonds se composent :

- des cotisations versées à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l’échéance de celui-ci, par les opérateurs administrant les régimes santé et prévoyance des entreprises dépendant de la convention collective nationale des entreprises d’architecture ;
- des cotisations volontaires des entreprises non adhérentes aux régimes de branche ;
- des ressources résultant de l’exercice de ses activités ;
- des subventions diverses ou dons, qu’il serait amené à percevoir.

Article 8 | Gestion des ressources du fonds

La gestion du fonds est rigoureusement distincte de celle de l'APGBA.

Elle peut être déléguée à un prestataire extérieur choisi par la commission de gestion.

Article 9 | Dépenses

Les charges du fonds sont les dépenses découlant de son objet social.

Elles comprennent également :

- les indemnisations des membres de la commission avec des règles identiques de prise en charge à celles des autres commissions nationales gérées par l'APGBA ;
- les frais de fonctionnement de la commission ;
- les missions confiées à des prestataires extérieurs ;
- les réunions liées à la mise en œuvre de l'article 3 seront indemnisées selon les règles de l'APGBA.

Titre II Conditions d'accès aux prestations

Article 10 | Ouverture des droits

Les salariés de la branche ouvrent des droits pour 12 mois dès lors qu'ils ont travaillé au moins 8 mois dans une ou plusieurs entreprises cotisant au fonds dans les 12 mois précédant la demande.

Ces droits leur permettent l'accès aux prestations, qu'ils soient ou non sous contrat de travail.

À partir de deux trimestres de retard dans le versement des contributions (art. 1^{er}), les prises en charge des salariés sont suspendues de plein droit après que les (ou l')entreprise(s) ai(en)t été avisée(s) par courrier RAR et ce jusqu'à régularisation de la situation.

Tous les salariés des entreprises peuvent faire une demande de prise en charge pour des investissements et/ou des activités à caractère collectif :

- dans les entreprises ayant un CSE disposant d'un budget d'activités sociales et culturelles, c'est ce dernier qui transmet la demande ;
- dans les entreprises n'ayant pas de CSE, ou pas de CSE disposant d'un budget d'activités sociales et culturelles, le dossier sera transmis avec l'accord du chef d'entreprise, par le CSE ou par un salarié représentant l'équipe salariée.

Tout salarié d'une entreprise cotisante peut effectuer une demande directe de prise en charge en matière sociale.

La commission de gestion du fonds social après instruction du dossier prendra la décision définitive.

Compte tenu du décalage entre la date d'embauche et celui où le fonds reçoit les informations des entreprises, il peut se faire que dans certains cas, pour ne pas pénaliser le salarié, la commission lui demande de produire les justificatifs correspondants à la période de référence.

Article 11 | Information des salariés

Le site internet de la branche accessible et à la disposition de tous les salariés, diffusera sur une page dédiée une information exhaustive sur les actions et les prestations prises en charge par le fonds, ainsi que sur les conditions de prise en charge.

Les informations concernant le fonds social seront également diffusées par les opérateurs de la branche.

Article 12 | Bénéficiaires

L'ouvrant-droit : c'est le (ou la) salarié(e) qui travaille dans une ou plusieurs entreprises cotisant au fonds. Outre l'ouvrant-droit, bénéficient également des prises en charge ses ayants droit :

- conjoint(e), marié(e) ou non ;
- enfant (s) à charge fiscale de l'ouvrant-droit et/ou de la personne avec laquelle il ou elle vit.

Pour les enfants, certaines prestations pourront être soumises à des conditions d'âge.

Le fonds ne considère qu'un seul ouvrant-droit par foyer. L'ouvrant-droit communiquera les documents attestant de la composition du foyer.

Lorsqu'un changement de situation intervient dans la composition du foyer, l'ouvrant-droit doit produire les documents attestant les modifications qui ont des incidences sur le calcul du quotient familial, des plafonds et des taux de prise en charge : naissance, union, divorce, séparation...

La commission de gestion du fonds social prévue à l'article 1^{er} est seule décisionnaire de la conformité à ses règles des justificatifs transmis par les bénéficiaires.

■ Tout comportement d'ayant droit et/ou d'ouvrant-droit portant atteinte aux intérêts du fonds ou de ses membres pourra faire l'objet de suspension ou d'annulation d'accès aux prestations, sur décision de la commission de gestion du fonds social, l'intéressé ayant au préalable été mis en mesure de fournir ses explications.

■ Lorsque la commission de gestion du fonds social découvre un document ne correspondant pas aux règles de prise en charge, elle en informera l'ouvrant droit. Celui-ci, devra dans le délai de 1 mois, justifier auprès du fonds de la véracité de la demande de prise en charge. À défaut, le fonds ne procédera à aucune prise en charge.

■ Lorsqu'un bénéficiaire est débiteur du fonds, les sommes dues seront déduites des demandes ultérieures de prise en charge de l'ouvrant-droit, sans limitation de durée et ce jusqu'à épuisement de la dette.

■ Le fonds se réserve la possibilité de faire valoir ses droits devant toute juridiction et le cas échéant, s'il y a lieu, de saisir les juridictions pénales.

Titre III Prestations

Article 13 | Prestations

La commission de gestion du fonds social est seule décisionnaire des prestations offertes, elle en établit la liste annuellement et en définit les règles d'attribution. Ces prestations et leurs règles d'attributions sont décrites dans le « Fonds social de la branche architecture mode d'emploi » notamment disponible sur le site Internet de la branche – et conforme à l'objet social du fonds.

Les prestations sont de trois types :

Les prestations sociales

Ce sont des prestations dont la prise en charge viendrait en complément ou en l'absence d'autres aides ;

Les activités culturelles

Ce sont des activités pratiquées par l'ouvrant-droit et/ou ses ayants droit, dans les domaines de la culture, du sport et des loisirs ;

Les activités et les investissements à caractère collectif

Ce sont des prestations ou activités et investissements réservés à l'usage de tous les salariés de l'entreprise et dont chacun peut bénéficier.

La commission de gestion du fonds social de la branche architecture, se réserve le droit de gérer les prestations de type « activités culturelles » et « activités et investissements à caractère collectif » avec un prestataire extérieur désigné sur appel d'offres.

Fait à Paris, le 13 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 17 septembre 2020
relatif à la valeur du point au 1^{er} janvier 2021
(Guyane)

NOR : ASET2150473M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNATPAU CFDT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,99 € pour l'ensemble du territoire Guyane à compter du 1^{er} janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le (ou la) président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 17 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

Avenant du 23 mars 2021

relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé),
au départ à la retraite entre 60 et 65 ans et à la réversibilité de la retraite

NOR : ASET2150470M

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

UNSA banques et assurances ;

FEC FO ;

FSPBA CGT assurances ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 17 mars 2020),

il est convenu de ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, I « Retraite anticipée. Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} mai 2021 et s'achevant le 30 avril 2022.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2022 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2022 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2022.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2021.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 23 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : **1090** | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle
activités connexes, contrôle technique automobile, formation
des conducteurs)

Accord paritaire du 8 avril 2021

relatif à la modification anticipée d'une fiche de qualification du RNQSA

NOR : ASET2150478M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie ;

FTM CGT ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

Vu l'article 1.21 *b* 1 de la convention collective ;

Vu l'avenant n° 1, en date du 22 février 2017, à l'accord paritaire national du 15 mai 2007 relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, stipulant notamment en ses articles 1^{er}, 2 et 4 que les décisions de création, de modification et de suppression de fiches de qualification sont prises par accord paritaire national négocié et conclu lors de la dernière CPN du semestre ;

Vu la délibération paritaire n° 3-19 du 13 février 2019 relative au processus d'examen paritaire des qualifications professionnelles ;

Considérant l'importance du suivi des dispositifs de qualification pour chacune des filières existantes dans le RNQSA, et par conséquent la nécessité d'organiser une veille permanente dans ce domaine pour anticiper les évolutions qui concernent ces filières, selon un processus normalisé ;

Considérant le souhait des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile au sein de la commission paritaire nationale de :

- développer les capacités d'adaptation des entreprises de la branche et renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences ;
- déployer des actions de formation nécessaires au développement de l'employabilité des salariés dans la branche ;
- développer la professionnalisation des jeunes souhaitant s'insérer dans la branche ;
- renforcer l'attractivité de la qualification « Réceptionnaire après-vente », inscrite au RNQSA (fiche A. 20.1), ainsi que de la certification associée et ainsi tenir compte des besoins réels et des attentes des entreprises de la branche,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet du présent accord*

À titre exceptionnel et dérogatoire, et au regard des besoins exprimés, les organisations sous-signées décident par le présent accord de procéder à la validation anticipée de la fiche de qualification « A. 20.1 », et ce sans attendre la tenue de la commission paritaire nationale du mois de juin 2021.

Article 2 | *Modifications apportées à la fiche du RNQSA*

Les modifications apportées à la fiche A. 20.1 du RNQSA, annexée au présent accord, apparaissent en gras et en italique. Ces dernières portent sur l'intitulé de la qualification.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux veilleront à assurer la prise en compte de l'impératif de mixité des emplois et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'analyse des critères retenus dans la description des qualifications au sein du RNCSA et du RNQSA, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4 | *Modalités d'application du présent accord et entreprises de moins de 50 salariés*

Les organisations soussignées rappellent que le présent accord est un dispositif de branche, qui n'a pas vocation à faire l'objet d'adaptations au plan territorial ni au niveau des entreprises.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent accord paritaire national est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | *Entrée en vigueur et extension*

Le présent accord paritaire national entrera en vigueur le lendemain de la signature de l'accord. Il sera procédé au dépôt du présent accord paritaire national dans les meilleurs délais ainsi qu'à la demande de son extension conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Meudon, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Fiche A. 20.1 « Conseiller client après-vente – Chef d’équipe atelier – Chef d’équipe motocycles »

Conseiller client après-vente – Chef d’équipe atelier – Chef d’équipe motocycles

1. Dénominations de la qualification *(selon le cas) :*

Conseiller client après-vente.

Chef d’équipe atelier.

Chef d’équipe motocycles.

2. Objet de la qualification :

– Le **conseiller client** accueille et conseille les clients du service après-vente.

Il réalise les activités visant le déclenchement des processus de maintenance, la restitution des véhicules aux clients, ainsi que la commercialisation de produits et services ;

– Le chef d’équipe atelier ou le chef d’équipe motocycles assure une fonction d’encadrement et éventuellement de réception.

Cette qualification peut constituer, pour un ouvrier professionnel confirmé, une promotion au-delà de l’échelon 12, dans une activité partagée entre l’exécution de travaux complexes sur véhicules, l’encadrement d’une petite équipe et le tutorat de jeunes en formation.

3. Contenu de la qualification :

A1 – Activités en relation avec l’organisation de la maintenance :

- organisation et planification des interventions ;
- en relation avec les services de constructeur : transmission d’informations à caractère technique ou commercial ;
- mise à jour et classement de la documentation technique et commerciale ;
- application des procédures qualité en vigueur dans l’entreprise.

A2 – Activités liées à la gestion de la maintenance :

- établissement de tous documents internes et comptables ;
- restitution du véhicule au client ;
- gestion des réclamations (dans le cadre de directives reçues) ;
- promotion des offres de service de l’entreprise.

■ Particularités : le **conseiller client** après-vente

Le **conseiller client** après-vente réalise les activités suivantes :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d’ordres de réparation/de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection, développement et fidélisation de la clientèle ;
- tutorat de jeunes en formation alternée.

■ Particularités : le chef d’équipe atelier

En relais d’un responsable hiérarchique, le chef d’équipe réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d’interventions de maintenance sur véhicules ;

- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

■ Particularités : le chef d'équipe motocycles

En relais d'un responsable hiérarchique, le chef d'équipe motocycles réalise les activités suivantes :

- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- appui technique aux collaborateurs du service/tutorat de jeunes en formation alternée ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs ;
- accueil de la clientèle et restitution des véhicules ;
- rédaction d'ordres de réparation.

4. Extensions possibles dans la qualification :

Conseiller client après-vente :

- gestion des véhicules de remplacement ;
- affectation, suivi et contrôle des activités confiées aux collaborateurs ;
- réalisation d'interventions de maintenance sur véhicules ;
- participation au recrutement/à l'élaboration et au suivi du plan de formation des collaborateurs.

Chef d'équipe :

- accueil de la clientèle :
 - rédaction d'ordres de réparation/de commandes de travaux ;
 - proposition de forfaits/vente additionnelle de produits et services ;
- facturation/encaissement ;
- prospection/développement et fidélisation de la clientèle.

5. Classement :

- maîtrise – échelon correspondant au contenu principal de la qualification : 20 ;
- échelons majorés accessibles : 21/22 ;
 - en fonction de l'exercice des extensions possibles décrites au paragraphe 4 ;
 - en fonction de l'application de critères valorisants (art. 3B.02 d de la convention collective).

6. Modes d'accès à la qualification :

- soit par obtention d'une des certifications suivantes, dans le domaine de la maintenance automobile :
 - BTS maintenance des véhicules, option A : voitures particulières ou B : véhicules de transport routier ou C : motocycles ;
 - Brevet de maîtrise : réparateur-gestionnaire en maintenance automobile ;
 - CQP chef d'équipe atelier option VL ;
 - CQP chef d'équipe atelier option VUI ;
 - CQP réceptionnaire après-vente option VL (enregistré au RNCP) ;
 - **Titre à finalité professionnelle conseiller client après-vente option VL (à créer) ;**
 - CQP réceptionnaire après-vente option VUI ;
 - CQP chef d'équipe motocycles.
- soit par décision directe du chef d'entreprise, en fonction des compétences du salarié, appréciées par rapport au contenu de la qualification (paragraphe 3).

7. Possibilités d'évolution professionnelle :

– verticale :

- gestionnaire d'atelier/contremaître d'atelier (fiche A.23.1) ;
- cadre technique d'atelier (fiche ACI1).

– transversale : voir Panorama.

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Accord paritaire du 8 avril 2021

relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière
au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans
une retraite anticipée pour carrière longue durée

NOR : ASET2150477M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

Vu l'article 21 de l'avenant n° 55 du 15 juillet 2009, convenant d'un réexamen paritaire des conditions d'ouverture du droit au capital de fin de carrière à l'égard des salariés qui ont eu une carrière longue ;

Vu les accords ayant le même objet conclus le 7 juillet 2010, le 28 avril 2011, le 14 février 2012, le 27 mars 2013, le 10 avril 2014, le 18 mars 2015, le 17 mai 2016, le 22 mars 2017, le 4 juillet 2018 et le 15 mai 2019 complété par l'avenant n° 91 du 10 octobre 2019, le 29 avril 2020,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Soulignant le rôle majeur des systèmes de protection sociale collective de la branche, garants de la solidarité entre toutes et tous et de l'ensemble de ses acteurs, les organisations soussignées décident de l'ouverture d'un droit temporaire au capital de fin de carrière dans les conditions exposées aux articles 2 et suivants du présent accord.

Article 2 | Droit temporaire au capital de fin de carrière

Un droit au capital de fin de carrière est temporairement ouvert au bénéfice de certains salariés prenant une « retraite anticipée longue carrière ».

Les salariés concernés sont ceux qui notifient à l'employeur leur départ anticipé à la retraite dans les conditions indiquées ci-après, dès lors que cette notification intervient au plus tôt le 1^{er} juillet 2021 et au plus tard le 30 juin 2022.

Les conditions du départ à la retraite permettant l'attribution d'un capital de fin de carrière sont les suivantes, par dérogation à l'article 17, 1 a du RPO :

1. Achever sa carrière par un départ volontaire anticipé à la retraite au titre d'une carrière longue, mettant fin au contrat à durée indéterminée, en s'engageant à quitter l'entreprise au terme du préavis de 1 ou de 2 mois découlant de la législation en vigueur ;
2. Être âgé de moins de 60 ans au terme du préavis de départ volontaire à la retraite ;
3. Ne pas bénéficier d'une indemnité légale de départ volontaire à la retraite d'un montant égal ou supérieur à l'assiette de calcul visée à l'article 17, 3 du RPO ;
4. Faire liquider sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Article 3 | montant du capital de fin de carrière

Les dispositions de l'article 17, 2 du RPO (calcul de l'ancienneté dans la profession), de l'article 17, 3 (montant du capital de fin de carrière), et de l'article 20 (salariés ayant travaillé à temps partiel) sont applicables aux salariés visés à l'article 2.

Article 4 | Application du présent accord

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Dès que le dépôt légal aura été effectué, les organisations soussignées s'engagent à en informer les entreprises et les salariés, en vue d'inviter ceux d'entre eux qui sont susceptibles de bénéficier de l'accord de constituer un dossier auprès de l'organisme assureur.

L'employeur auquel un salarié aura notifié son départ volontaire à la retraite dans les conditions ci-dessus, procédera comme indiqué par l'article 18 du RPO, de façon à permettre à l'organisme liquidateur de calculer dans les meilleurs délais les droits légaux et conventionnels de l'intéressé.

Les droits ainsi calculés ne seront liquidés par l'organisme liquidateur, dans les conditions et limites précisées par l'article 19 du RPO, qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. Ce délai de liquidation ne prive pas le salarié du droit de percevoir, dès la fin du préavis, l'indemnité légale de départ volontaire à laquelle il peut prétendre de la part de son employeur.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent avenant s'applique conformément à l'article 1-17 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées 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 avenant.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 7 | Extension de l'accord

L'extension du présent accord sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail et aux dispositions réglementaires en vigueur. Les versements mis à la charge de l'organisme liquidateur par le présent accord ne seront effectués qu'après la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension qui le concerne.

Fait à Meudon, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)

Avenant n° 98 du 8 avril 2021

relatif aux congés exceptionnels pour événements personnels

NOR : ASET2150462M

IDCC : 1090

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

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGMM CFDT ;

FO métallurgie ;

FTM CGT ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

Vu les articles L. 3142-1 à L. 3142-4 du code du travail ;

Vu la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 ;

Vu la précédente actualisation de la convention collective réalisée par l'avenant n° 77 *bis* du 24 mai 2018 ;

Considérant la nécessité d'une convention collective dont le contenu soit fiable eu égard à son importance dans la hiérarchie des normes, et afin de renforcer la sécurité juridique due à cet effet aux entreprises et aux salariés de la profession,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant modifie, en ses articles 1.1 et 1.2 ci-après, deux articles de la convention collective nationale relatifs aux congés exceptionnels pour événements personnels.

Article 1.1 | L'article 2.09 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Article 2.09 | Congés exceptionnels pour événements personnels

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces absences seront assimilées à des jours de travail effectif.

Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 1.2 | L'article 4.07 de la convention collective nationale est modifié comme suit :

« Article 4.07 | Congés exceptionnels pour événements personnels

Une autorisation d'absence sera accordée, sur justification, à l'occasion des événements suivants :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
 - 7 jours ouvrés si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
 - 7 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
 - 7 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés ;

- décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- journée défense et citoyenneté : la journée de participation.

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente s'exerce dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 2 | *Champ d'application du présent avenant et entreprises de moins de 50 salariés*

Les organisations soussignées, soulignent l'intérêt de l'actualisation de la convention collective au regard des nouveaux droits accordés aux salariés.

Elles conviennent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Cet accord s'applique par ailleurs conformément à l'article 1.17 de la convention collective nationale des services de l'automobile étendue, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 4

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant qui sera déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Fait à Meudon, le 8 avril 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)

Accord du 18 février 2021

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} juillet 2021
(Normandie)

NOR : ASET2150488M

IDCC : 1596, 1597

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO ;

URCB CFDT ;

URD CFTC Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-3 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1597) et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (IDCC 1596), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel^[1], les parties conviennent de déterminer les barèmes des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 2

Pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements du Calvados (14), de la Manche (50) et de l'Orne (61) à compter du 1^{er} juillet 2021 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,63 €	2,59 €	10,15 €
1B	1,63 €	2,59 €	
2	3,26 €	5,71 €	
3	4,88 €	8,57 €	
4	6,48 €	12,01 €	
5	8,15 €	15,43 €	

Pour les départements de l'Eure (27) et de la Seine-Maritime (76) à compter du 1^{er} juillet 2021 :

Zone	Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
1A	1,37 €	2,36 €	10,15 €
1B	1,48 €	2,59 €	
2	2,89 €	5,71 €	
3	4,32 €	8,57 €	
4	5,76 €	12,01 €	
5	7,31 €	15,43 €	

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière d'indemnités de petits déplacements au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

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 Caen.

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 5

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

Fait à Caen, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 18 février 2021

relatif aux salaires mensuels minima au 1^{er} juillet 2021
(Normandie)

NOR : ASET2150487M

IDCC : 2609

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

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT,

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 Normandie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel^[1], les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Normandie, dans le cadre de l'accord de convergence signé le 29 mars 2019.

Article 1^{er}

Pour la région Normandie, 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

[1] Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

mensuels minimaux des ETAM du bâtiment pour un horaire collectif de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année comme suit :

À compter du 1^{er} juillet 2021 :

Niveau A	1 607,15 €
Niveau B	1 703,58 €
Niveau C	1 848,21 €
Niveau D	2 041,93 €
Niveau E	2 198,21 €
Niveau F	2 447,21 €
Niveau G	2 732,63 €
Niveau H	3 003,73 €

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 Caen.

Article 4

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

Fait à Caen, le 18 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3343 | Convention collective régionale

BÂTIMENT

IDCC : 2625 | OUVRIERS
(Pays de la Loire)

Dénonciation par lettre du 8 février 2018

de la FFB Pays de la Loire
de la convention collective régionale du 1^{er} décembre 2006
et de l'ensemble de ses avenants
(Pays de la Loire)

NOR : ASET2150469M

IDCC : 2625

FFB Pays de la Loire, 4, impasse Serge-Reggiani,
BP 60025, 44801 Saint-Herblain Cedex

Saint-Herblain, le 8 février 2018.

Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment des pays de la Loire du 1^{er} décembre 2006 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3032 | Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740 | **OUVRIERS**

IDCC : 1843 | **INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES**
(Région parisienne)

Dénonciation par lettres du 8 février 2018

de la FFB Grand Paris
de la convention collective régionale du 28 juin 1993
et de l'ensemble de ses avenants
(Région parisienne)

NOR : ASET2150475M

IDCC : 1740

Lettre de la FFB Grand Paris

FFB Grand Paris, 10 rue du Débarcadère,
75852 Paris Cedex 17

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le secrétaire général,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Lettre de la FNCB

FNCB, 47-79, avenue Simon Bolivar,
75950 Paris Cedex 19

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le secrétaire général,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Lettre de l'UD FO

UD FO, 11/13, rue des Archives,
94010 Créteil Cedex

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le secrétaire,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le secrétaire, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Lettre de l'URPS CFTC

URPS CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès,
93697 Pantin Cedex

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le secrétaire général,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le secrétaire général, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Lettre de la FFB Île-de-France

FFB Île-de-France (Yvelines, Essonne, Val d'Oise),
23 rue du Général-de-Gaulle, 78560 Le Port-Marly

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Lettre de la Fédération SCOP BTP

Fédération SCOP BTP (Île-de-France, Haute-Normandie,
Centre), 13, rue du Abel, 75012 Paris

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Lettre de la CAPEB Île-de-France

CAPEB Île-de-France, 2, rue du Béranger,
75140 Paris Cedex 03

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Lettre de la FFB Île-de-France Est

FFB Île-de-France Est, BP 93, 45, rue Nouvelle,
77190 Dammarie-les-Lys

Paris, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16 pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3032 | Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740 | **OUVRIERS**

IDCC : 1843 | **INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES**
(Région parisienne)

Dénonciation par lettre du 12 février 2018

de la FFB Île-de-France Est
de la convention collective régionale du 28 juin 1993
et l'ensemble de ses avenants
(Région parisienne)

NOR : ASET2150476M

IDCC : 1740

FFB Île-de-France Est, 45 rue Nouvelle,
77190 Dammarie-les-Lys

Le Port-Marly, le 12 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de la région parisienne du 28 juin 1993 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16, pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie d'agréer, monsieur le président, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3032 | Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740 | **OUVRIERS**

IDCC : 1843 | **INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES**
(Région parisienne)

Dénonciation par lettre du 13 février 2018

de la CAPEB Île-de-France
du protocole d'accord Seine-et-Marnais du 31 mai 1995
(région parisienne)

NOR : ASET2150472M

IDCC : 1740

CAPEB Île-de-France (Essonne, Val-d'Oise)
43, rue d'Epluches,
95310 Saint-Ouen-l'Aumône

Saint-Ouen-l'Aumône, le 13 février 2018.

Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation du :

■ protocole d'accord Seine-et-marnais du 31 mai 1995 réactualisant et se substituant à la convention collective de Seine-et-Marne des ouvriers du bâtiment de 1956 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, la CAPEB grande couronne Île-de-France donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3032 | Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740 | **OUVRIERS**

IDCC : 1843 | **INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES**
(Région parisienne)

Dénonciation par lettre du 13 février 2018

de la FFB Île-de-France Est
du protocole d'accord seine-et-marnais du 31 mai 1995 (région parisienne)

NOR : ASET2150471M

IDCC : 1740

FFB Île-de-France EST, 45 rue Nouvelle,
77190 Dammarie-les-Lys

Dammarie-les-Lys, le 13 février 2018.

Monsieur le président,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation du :

■ protocole d'accord seine-et-marnais du 31 mai 1995 formant avenant à la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment du 28 juin 1993, réactualisant et se substituant à la convention collective seine-et-marnaise des ouvriers du bâtiment de 1956 et à l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence, notre fédération donne mandat à la fédération française du bâtiment, 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16, pour procéder à la négociation des textes de substitution aux textes ci-dessus dénoncés, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Les accords de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés restent en vigueur. Une fois les nouvelles conventions collectives nationales conclues, ces accords feront l'objet d'avenants à ces conventions collectives nationales. Ils demeureront négociés au niveau local, à l'exclusion du premier avenant correspondant.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de l'administration.

Je vous prie de croire, Monsieur le président, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.

Le président.

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : **2494** | **COOPÉRATION MARITIME**

Convention collective nationale

IDCC : **7019** | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Accord du 27 janvier 2021

à l'accord du 22 septembre 2003
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150468M

IDCC : 2494, 7019

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC-Agri ;

UFM CFDT,

d'autre part,

Préambule

Le présent accord a pour objet de réviser, par son allongement, le délai de carence applicable par le régime de prévoyance de la conchyliculture en matière d'incapacité de travail en vue du rétablissement de l'équilibre du régime.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 4.2 « Délais de carence » de l'accord du 22 septembre 2003 modifié par avenant du 11 décembre 2014 puis par avenant du 26 janvier 2017, est modifié comme suit.

« Lors de chaque arrêt de travail d'un salarié justifiant de plus d'1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie, d'accident, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation commencera à courir au lendemain d'une franchise de 30 jours continus.

Pour les salariés justifiant de moins de 1 an d'ancienneté au sein de l'entreprise, la franchise est inchangée à 180 jours continus. »

Article 2

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au 1^{er} avril 2021.

Article 3

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir le régime professionnel de prévoyance dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés (art. L. 2261-23-1 du code du travail).

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**

(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 38 du 27 janvier 2021

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2021

NOR : ASET2150467M

IDCC : 2494, 7019

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC-Agri ;

UFM CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche professionnelle de la conchyliculture regroupe 4 643 exploitants qui emploient 18 000 salariés et comptent à 97,4 % moins de 50 salariés (source : contrat d'étude prospective du secteur de la conchyliculture – oct. 2013).

L'ensemble des dispositions de la présente convention collective répond aux dispositions combinées des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 sans qu'il soit utile de préciser des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Salaires

À compter du 1^{er} février 2021 les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel exprimé en euros
1	10,46
2	10,70
3	10,99
4	11,28
5	12,46
6	16,38

Article 2 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2021.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 avril 2021

relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi
des salariés en situation de handicap

NOR : ASET2150438M

IDCC : 303

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

FFMF ;

CSHC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCS UNSA ;

HACUITEX CFTD ;

THC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent accord a pour objectif l'amélioration de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche de la couture parisienne.

Il s'inscrit dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 n° 2018-771.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler l'importance de l'emploi, de l'intégration et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche ainsi que l'égalité de traitement relative à l'insertion, aux salaires, aux promotions et aux formations, ainsi que l'obligation pour les entreprises de mener une négociation annuelle concernant les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en vertu de l'article L. 2242-17 du code du travail.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que conformément aux articles L. 5212-1 et L. 5212-2 du code du travail, tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total, et encouragent les entreprises de la branche à privilégier l'embauche directe dans la réalisation de cet objectif.

Les dispositions du présent accord prennent en compte les différents types d'entreprises de la branche, et notamment celles de moins de 50 salariés.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ conventionnel tel qu'il existe depuis la parution des arrêtés du 27 juillet 2018 et 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure, de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure à la convention collective nationale de la couture parisienne.

Article 2 | Diagnostic sur l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche

Afin de répondre de manière précise et efficace aux besoins en matière de handicap, la branche de la couture parisienne a réalisé un diagnostic quantitatif et qualitatif concernant l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche en 2019, complété par une étude réalisée avec l'aide de l'AGEFIPH.

Il ressort notamment de ces diagnostics que :

- 24 établissements au niveau de la branche ont plus de 20 salariés et sont assujettis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- le taux global de l'OETH est de 1,4 % ;
- parmi les travailleurs handicapés : 75,40 % sont des femmes, 42,86 % ont entre 25 et 49 ans, 88,89 % sont en CDI et 53,97 % ont au moins 10 ans d'ancienneté ;
- 28,57 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 52,38 % des entreprises déclarent avoir réalisé une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap.

Des résultats plus détaillés figurent en annexes 1 et 2.

Afin de pouvoir suivre l'évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la branche, des données relatives au handicap seront intégrées au rapport d'activité annuellement.

Article 3 | Information, sensibilisation et communication

L'intégration des salariés en situation de handicap au sein des entreprises de la branche est facilitée par une communication accrue et des actions de sensibilisation auprès de tous.

Afin d'informer et de sensibiliser le plus grand nombre sur ce sujet, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des outils de communication, tel qu'un guide recensant les bonnes pratiques ainsi qu'un recueil indicatif des organismes pouvant intervenir pour des prestations de service dans un certain nombre de domaines, relatifs aux obligations légales et bonnes pratiques en matière de handicap qui seront diffusés auprès des entreprises de la branche.

Ces outils devront permettre d'aider les salariés souffrant d'un handicap afin qu'ils puissent, avec l'appui de leur entreprise, connaître les démarches pour le faire reconnaître.

L'employeur s'engage à informer et à rendre accessibles ces outils à tout nouveau salarié embauché.

Il est également rappelé que l'article L. 5213-6-1 du code du travail dispose que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situa-

tion de handicap. Les partenaires sociaux encouragent vivement les entreprises de la branche employant moins de 250 salariés à se doter d'un référent handicap, dès lors que les conditions le permettent (notamment en matière d'effectif), et tout particulièrement dans les structures de plus de 50 salariés.

Le nombre de référents handicap peut varier suivant la taille et l'organisation géographique de l'entreprise.

L'employeur et le référent handicap s'entretiennent annuellement concernant ses missions. Sont notamment abordés ses besoins de formation et d'information ainsi que le temps nécessaire au bon déroulement de la mission.

En tant que de besoin, il est précisé que les missions du référent handicap ainsi que les temps de formation et d'information s'effectuent sur son temps de travail. L'entreprise veillera à concilier la charge de travail du référent handicap avec les missions dévolues au poste occupé.

Article 4 | Accès à l'emploi et insertion dans l'entreprise des salariés en situation de handicap

Article 4.1 | Accès à l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que les conditions d'accès à l'emploi des salariés en situation de handicap ne doivent pas être dégradées : tout salarié est recruté pour ses compétences professionnelles et ne peut être ni écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap, ni faire l'objet d'une discrimination quelle que soit la nature ou la forme.

Ainsi, les entreprises de la branche de la couture parisienne s'engagent à ce que les salariés en situation de handicap puissent être embauchés dans les mêmes conditions que les autres travailleurs dans des postes similaires, notamment salariales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que ces salariés doivent bénéficier de droits identiques en application de l'article L. 1132-1 du code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap.

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à diversifier leurs candidatures en variant le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, ainsi qu'à conclure des partenariats avec les centres de formation proposant des formations adaptées pour les salariés en situation de handicap.

Le recours à l'alternance (contrat de professionnalisation et apprentissage) doit constituer un vecteur prioritaire à l'insertion des personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à faciliter l'intégration des salariés alternants en situation de handicap en sensibilisant les tuteurs et maîtres d'apprentissage au handicap.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément à l'article L. 5212-2 du code du travail et au décret n° 2019-522 du 27 mai 2019 relatif à la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, chaque entreprise doit déclarer mensuellement le nombre de travailleurs handicapés qu'elle l'emploie, quel que soit son effectif.

Article 4.2 | Insertion dans l'entreprise

Le développement de l'emploi des salariés en situation de handicap doit s'accompagner de l'adaptation des conditions d'accueil en entreprise de ces derniers.

Afin de faciliter l'insertion des salariés en situation de handicap dans leur équipe, les entreprises de la branche s'engagent à préparer leur arrivée avec la personne intéressée, les acteurs concernés dans l'entreprise, les représentants du personnel et, si nécessaire, en lien avec le médecin du travail et toute personne compétente en interne comme en externe.

Les éventuels aménagements et adaptation des postes de travail du salarié en situation de handicap doivent être identifiés en amont de son arrivée dans l'entreprise, en lien avec le médecin du travail, les représentants du personnel, le CSSCT quand il y en a un, et le référent handicap le cas échéant.

Lors de son arrivée dans l'entreprise, un accompagnement spécifique peut être proposé au salarié en situation de handicap. Si ce dernier ne souhaite pas bénéficier de cet accompagnement, son accueil dans l'entreprise se fera selon le parcours d'intégration habituel.

Le contenu de cet accompagnement est construit en accord avec le salarié, en fonction du handicap. L'accompagnant du salarié est choisi sur la base du volontariat, et est informé et sensibilisé à la problématique de l'accueil des salariés en situation de handicap. Il participe à l'accueil du salarié, veille à sa bonne intégration, s'assure du bon déroulement de la prise de fonctions et alerte le responsable hiérarchique en cas de difficultés. L'accompagnant doit disposer du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, et ce en concertation avec l'employeur.

Par ailleurs, le ou les responsables hiérarchiques et les équipes concernées seront particulièrement sensibilisés à l'accueil du salarié en situation de handicap, sauf si celui-ci exprime le souhait que sa situation ne soit pas connue. Une formation minimum de 4 heures est ainsi obligatoirement dispensée au référent handicap, à l'accompagnant et au responsable hiérarchique, et demeure accessible sur la base du volontariat aux proches collaborateurs du salarié en situation de handicap qui le souhaitent.

Article 5 | Maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

Article 5.1 | Évolution de carrière

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

À compétences égales, tous les salariés de l'entreprise doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en matière d'accès aux postes à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que l'évolution de carrière des salariés en situation de handicap doit se faire dans les mêmes conditions que les autres salariés, en prenant en compte leurs compétences et aptitudes.

À ce titre, les salariés en situation de handicap, éventuellement assistés du référent handicap ou d'un représentant du personnel, peuvent saisir leur responsable hiérarchique ou le service en charge des ressources humaines afin que soient examinés leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Les partenaires sociaux rappellent que des aides peuvent être sollicitées auprès des organismes compétents en matière de handicap afin de faciliter l'évolution de carrière et les changements de poste des salariés en situation de handicap, en permettant notamment de compenser

tout ou partie des dépenses mises en œuvre par l'employeur afin de l'adapter. À ce titre, une fois par an, le CSE obtiendra un état des lieux des sommes investies.

Article 5.2 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap bénéficient de la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés. À cet effet, leurs parcours et besoins en matière de formation doivent être examinés lors de leur entretien professionnel afin de faciliter le bon déroulement de leur carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) (en cas de signature d'un accord de branche étendu) ;
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF.

Un point sur la formation des salariés en situation de handicap sera réalisé annuellement par la CPNE et des mesures correctives seront prises en cas de besoin. Lors de cette réunion, les partenaires sociaux peuvent convier un responsable AGEFIPH, dont les coordonnées devront être affichées dans toutes les entreprises de la branche.

Article 5.3 | Aménagement des postes et lieux de travail

Les partenaires sociaux rappellent que la sécurité des salariés en situation de handicap doit être assurée de la même manière que pour les autres salariés.

Les entreprises doivent s'assurer, lorsque cela sera nécessaire et dans le respect du secret médical, que le médecin du travail puisse examiner les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmettre à l'employeur ses propositions pour un aménagement d'horaires, de postes ou de lieux de travail.

Les partenaires sociaux rappellent que les dépenses de l'entreprise liées à l'adaptation du poste travail au salarié en situation de handicap peuvent faire l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH. À ce titre, le CSE et le CSSCT, le cas échéant, sont informés avant toute demande de subvention.

Article 5.4 | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Les entreprises veillent à ce que leurs salariés disposent de l'accompagnement, du temps et de l'information nécessaires pour la réalisation des dossiers de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) avec l'aide du référent handicap, des équipes de santé au travail et/ou des ressources humaines. Les entreprises peuvent, si elles le souhaitent, se faire accompagner par toute personne ou organisme de leur choix pour réaliser ces démarches.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s

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 accord vise

à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 7 | Force obligatoire du présent accord

Les accords d'entreprise relatifs à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés conclus au sein de la branche ne peuvent comporter de clauses dérogeant au présent accord, sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes.

Article 8 | Modalités d'application. Entrée en vigueur. Durée

Le présent accord est d'application directe.

Les dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet à la date de son dépôt.

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans, non renouvelable.

Les organisations représentatives de la branche se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, comme le prévoit l'article L. 2241-1 du code du travail.

Dans l'hypothèse de la révision du taux obligatoire d'emploi de travailleurs handicapés, ce dernier sera applicable à l'accord.

Article 9 | Révision. Dénonciation

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

Article 10 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 12 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Données clés du diagnostic de l'AGEFIPH sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la branche de la couture parisienne en 2019 :

1. Indicateurs relatifs aux établissements assujettis

Nombre d'établissements assujettis à l'OETH	24
Effectifs d'assujettissement	7 704
Nombre d'établissements théoriquement contribuant (avec et/ou sans accord)	23
Montant de contribution réellement perçue par l'AGEFIPH (en €)	1 212 313
Nombre d'établissements ayant recours à la sous-traitance	13
Nombre d'établissements atteignant les 6 %	1
Taux d'emploi global de l'OETH (avant minoration)	1,40 %
Taux d'emploi direct (en ETP)	1,07 %

2. Indicateurs relatifs aux travailleurs handicapés

		Nombre	Répartition
	Total	126	100,00 %
Sexe	Homme	31	24,60 %
	Femme	95	75,40 %
Nature Contrat	Temps complet	102	80,95 %
	Temps partiel	24	19,05 %
	Dont temps partiel < à 50 %	2	1,59 %
Type contrat	CDI	112	88,89 %
	CDD	8	6,35 %
	Intérim	6	4,76 %
	Mise à dispo	0	0,00 %
Nombre de TH de	20 ans	1	0,79 %
	21 ans	0	0,00 %
	22 ans	0	0,00 %
	23 ans	1	0,79 %
	24 ans	0	0,00 %

		Nombre	Répartition
Tranche d'âge	Moins de 25 ans	2	1,59 %
	25-49 ans	54	42,86 %
	50-54 ans	28	22,22 %
	55 ans et plus	42	33,33 %
Nombre de TH de	55 ans	7	0,00 %
	56 ans	2	1,59 %
	57 ans	7	5,56 %
	58 ans	6	4,76 %
	59 ans	3	2,38 %
	60 ans	5	3,97 %
Durée dans l'établissement	Moins d'un an	18	14,29 %
	De 1 à moins de 2 ans	5	3,97 %
	De 2 à moins de 5 ans	5	3,97 %
	De 5 à moins de 10 ans	30	23,81 %
	10 ans et + d'ancienneté	68	53,97 %
Type de reconnaissance administrative	RQTH	101	80,16 %
	Carte invalidité	0	0,00 %
	AAH	1	0,79 %
	AT MP	6	4,76 %
	Pension invalidité	18	14,29 %
	Mutilés de Guerre	0	0,00 %
	Sapeur-pompier	0	0,00 %
	Autres	0	0,00 %

Annexe 2

Données clés du diagnostic de la CSHC sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la branche de la couture parisienne (données 2019 – réponses de 21 sociétés) :

- 28,57 % des sociétés déclaraient avoir mis en place une ou plusieurs actions permettant le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- 52,38 % des sociétés indiquaient avoir mené une ou plusieurs actions de sensibilisation au handicap ;
- 33,33 % des sociétés déclaraient avoir un ou plusieurs partenariats avec le secteur adapté et protégé (ESAT et EA) ;
- 19,04 % des sociétés indiquaient avoir un ou plusieurs référents handicap.

Avenant n° 34 du 20 octobre 2020
à l'avenant n° 12 du 11 juin 2008
relatif aux indemnités kilométriques des distributeurs

NOR : ASET2150466M

IDCC : 2372

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

SDD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux et les représentants du SDD se sont rencontrés le 3 juillet 2020, le 17 septembre 2020 et le 1^{er} octobre 2020, au cours de réunion de groupe de travail, pour étudier la problématique de l'évolution de l'indemnité kilométrique des distributeurs (IK) de la branche de la distribution directe.

Les partenaires sociaux et le SDD constataient qu'il était nécessaire de pouvoir mettre à jour ensemble les éléments constitutifs de cette indemnité.

Article 1^{er} | Mise aux normes des indices utilisés dans le calcul de la revalorisation des indemnités kilométriques

Les indices INSEE concernant l'assurance du véhicule, les frais d'entretien et l'amortissement du véhicule servant au calcul de l'indemnité kilométrique tels que référencés dans l'avenant n° 12 de la convention collective sous les numéros 000638815 pour l'entretien, n° 000850539 pour l'amortissement du véhicule, et n° 000639125 pour l'assurance n'étaient plus suivies par l'INSEE.

Les nouveaux indices concernant ces typologies de coût portent maintenant les références n° 1764109 pour les coûts d'entretien, n° 010535348 pour l'amortissement du véhicule et n° 1764272 pour l'assurance.

Les partenaires sociaux conviennent donc de suivre maintenant ces nouveaux indices pour suivre l'évolution de cette typologie de coût et mettre à jour le barème d'indemnité kilométrique selon les modalités définies dans l'avenant n° 12 de la convention collective à l'article 1^{er}.

Par ailleurs les partenaires sociaux et le SDD conviennent de revoir la périodicité des modalités d'indexation. En effet, dans l'avenant n° 12 de la convention collective il était prévu une modalité d'indexation semestrielle avec une clause de sauvegarde trimestrielle.

Les partenaires sociaux conviennent de simplifier ce dispositif en passant à une périodicité trimestrielle de l'indexation et donc par conséquent suppriment la clause de sauvegarde trimestrielle qui n'a plus lieu d'être.

Enfin, les signataires actent le fait que dans l'hypothèse où la valeur de l'indemnité kilométrique indexée repassait sous la valeur de 0,38 €, une nouvelle négociation serait alors ouverte au niveau de la CPPNI, dans un délai maximal de 3 mois.

Article 2 | Calcul de l'indemnité kilométrique du distributeur

Les signataires du présent accord décident, en fonction des définitions arrêtées à l'article 1^{er}, de fixer la valeur de l'indemnité kilométrique du distributeur au 1^{er} novembre 2020 (données disponibles au 20 octobre 2020) :

- à partir d'une valeur moyenne du litre de carburant de 1,297 €, soit 11,62 centimes d'euro au kilomètre ;
- amortissement : 9,44 centimes d'euro au kilomètre ;
- frais d'entretien : 16,21 centimes d'euro au kilomètre ;
- assurance : 3,75 centimes d'euro au kilomètre.

Soit une valeur totale de l'indemnité kilométrique du distributeur de 0,41 €.

Article 3 | Modalités de dépôt et dénonciation

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code. En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Il peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivant dudit code.

Fait à Montrouge, le 20 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2 du 5 février 2021

à l'accord du 4 juillet 2017
relatif au régime professionnel de santé 2018-2022
(crise sanitaire de la « Covid-19 » et diverses mesures)

NOR : ASET2150484M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de faire évoluer le régime professionnel de santé du 4 juillet 2017 afin de sécuriser la situation des salariés placés en activité partielle en affirmant qu'ils doivent être couverts à titre collectif et obligatoire au régime santé en vigueur dans l'entreprise.

Par ailleurs, pour les périodes dérogatoires de renouvellement d'équipement en optique, il a été décidé de reprendre, à la lettre, la formulation des textes réglementaires (« jusqu'à 6 ans »).

Les partenaires sociaux ont également souhaité mettre en place une action de solidarité dans le contexte de crise sanitaire que nous traversons pour les salariés de l'ensemble des entreprises du champ d'application de l'accord, y compris celles n'adhérant pas à un assureur recommandé. Ainsi une aide forfaitaire de 100 €, sous condition de ressources, est accordée aux salariés placés en activité partielle entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2020 dans le cas où leur rémunération n'a pas été maintenue à 100 % par leur employeur.

L'article 4 de l'accord est également révisé pour le mettre en conformité avec la nouvelle réglementation en vigueur donnant définition de l'affiliation (art. 17 de l'ordonnance n° 2005-759 du 4 juillet 2005).

Article 1^{er} | Révision de l'article 6.3.2

Le premier alinéa de l'article 6.3.2 « Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé » prend la rédaction suivante :

- « Les garanties prévues par le présent régime collectif sont maintenues à titre obligatoire et en contrepartie du paiement de la cotisation, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu :
- pour arrêt de travail, à la condition qu'il donne lieu à indemnités journalières de sécurité sociale et/ou à des indemnités complémentaires ou à une rente d'invalidité au titre du régime de prévoyance ;
 - pour congé maternité, congé paternité ou congé formation (dont formation économique sociale et syndicale) lorsque le salaire est maintenu totalement ou partiellement ;
 - pour activité partielle ou activité partielle de longue durée relevant des dispositions des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants du code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 2 | Révision de l'article 5.1.1 intitulé « Liste des prestations de la garantie obligatoire santé du régime professionnel de santé »

La note (5) de l'article 5.1.1 correspondant au tableau des garanties optiques prend la rédaction suivante :

« (5) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans. La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.

Pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable. Un renouvellement tous les 6 mois est autorisé 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.

La période d'un an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue objectivée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières définies réglementairement.

Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1^{er} janvier 2020. »

Article 3 | Révision de l'article 13.2 intitulé « Tableau des garanties des couvertures complémentaires »

La note (5) de l'article 13.2 correspondant au tableau des garanties optiques prend la rédaction suivante :

« (5) La prise en charge complémentaire est limitée à 1 équipement (1 monture et deux verres) par période de 24 mois pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus ou à 1 équipement par période de 12 mois pour les enfants de moins de 16 ans.

La période s'apprécie à compter de la date d'acquisition de l'équipement.

Pour les bénéficiaires ayant 16 ans et plus, elle peut être réduite à 12 mois en cas d'évolution de la vue selon les conditions prévues par le contrat responsable.

Un renouvellement tous les 6 mois est autorisé 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.

La période d'un an n'est pas opposable, pour les verres, aux enfants de moins de 16 ans en cas d'évolution de la vue objectivée par une nouvelle prescription médicale ophtalmologique, ni à tout bénéficiaire quel que soit l'âge, en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières définies réglementairement.

Monture : remboursement limité à 100 € à partir du 1^{er} janvier 2020. »

Article 4 | Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé

L'article 9 « Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé » de l'accord santé est révisé en insérant ces dispositions après le dernier alinéa :

« Une aide financière forfaitaire de 100 € est accordée aux salariés placés en activité partielle entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 décembre 2020 (inclus) et dont la rémunération n'a pas été maintenue à 100 % par l'employeur. Cette aide est accordée aux salariés qui percevaient le mois précédant leur mise en activité partielle une rémunération brute mensuelle inférieure à 2 300 € (pour un salarié à temps plein). Pour les salariés à temps partiel, ce plafond est proratisé en fonction de la quotité travaillée.

Pour les salariés dont l'employeur adhère au régime de branche via l'un des assureurs recommandés, cette action sera financée sur le fonds du degré élevé de solidarité.

Les salariés dont l'employeur n'adhère pas au régime bénéficient également de cette aide en vertu de l'article 12 du présent accord. L'employeur veille au respect du financement de 3 % de la cotisation hors taxe consacrée à la solidarité et au respect de cette action de solidarité spécifique du régime professionnel de santé notamment auprès de son organisme assureur. »

Article 5 | Révision de l'article 4 intitulé « Cas particuliers de bénéficiaires à titre gratuit »

Le A de l'article 4 de l'accord prend la rédaction suivante :

« A. Les enfants handicapés de salariés (atteints d'une infirmité physique et/ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales de rentabilité, à une activité professionnelle, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle d'un niveau normal) bénéficient de la prise en charge totale de leur cotisation par la solidarité du régime professionnel de santé (art. 9). »

Article 6 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022. Il pourra être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Article 7 | Notification. Dépôt. Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir le régime professionnel de santé applicable dont doivent bénéficier tous les salariés rele-

vant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 52 du 5 février 2021
relatif à la modification du titre VIII « Prévoyance »
de la convention collective

NOR : ASET2150485M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à maintenir la couverture de protection sociale complémentaire, pour les risques d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès, des salariés placés en activité partielle (en vertu des articles L. 5122-1, R. 5122-1 et suivants du code du travail) ou en activité partielle de longue durée (relevant de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020) du fait d'une réduction de l'activité.

Il prévoit les modalités de calcul des prestations et des cotisations pour ces salariés.

Il modifie également l'article 8.1.2.2 de la convention collective qui reprenait les dispositions de portabilité des droits issues de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 pour y substituer les dispositions issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (ayant transposé l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013).

Ses dispositions prennent effet au 1^{er} janvier 2021 indépendamment de la date de son extension. De par son objet, cet avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ses dispositions devant s'appliquer à l'ensemble des salariés du champ.

Article 1^{er}

L'article 8.1.2.1, portant sur les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance, est modifié pour prendre la rédaction suivante :

« 8.1.2. Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

8.1.2.1. Il s'agit de l'ensemble des salariés présents à l'effectif au jour de la mise en place du régime de prévoyance.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés présents au travail ou dont la suspension du contrat de travail prévue par le code du travail donne lieu à un maintien de salaire partiel ou total par l'employeur ou au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Les salariés placés, depuis le 1^{er} mars 2020, en position d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée conformément aux articles L. 5122-1 et suivants et R. 5122-1 et suivants du code du travail ou de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, font partie des cas de suspension du contrat de travail qui donnent lieu à maintien de la couverture de prévoyance complémentaire à titre collectif et obligatoire, que leur rémunération ait été maintenue ou non à 100 % par l'employeur. »

Article 2

L'article 8.1.2.2, il est créé un d « Maintien des garanties du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle »

« d) Maintien des garanties du régime de prévoyance en cas de suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail au titre de l'activité partielle ou de l'activité partielle de longue durée prévue notamment aux articles L. 5122-1 et R. 5122-1 et suivants du code du travail ou à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime de prévoyance prévue à l'article 8.2 de la convention collective.

L'assiette des cotisations est constituée de l'ensemble des rémunérations versées au salarié, indemnités au titre de l'activité partielle comprises.

Le salaire de référence est celui visé à l'article 8.1.3 de la convention collective, les indemnités versées au titre de l'activité partielle sont alors considérées comme s'il s'agissait d'un salaire. Par exception à l'alinéa précédent, et pour la durée des mesures d'exceptions prises par les pouvoirs publics pour faire face à la crise sanitaire du « Covid-19 » (loi n° 2020-290 du 23 mars 2020) et jusqu'au 31 décembre 2020, lorsque l'indemnisation du salarié est inférieure à 100 % du salaire, le salaire de référence est celui visé à l'article 8.1.3 de la convention collective en prenant en compte la rémunération mensuelle moyenne déduction faite des périodes où le salarié a été placé en l'activité partielle. »

Article 3

Le 2 du a « Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 2. Conditions de maintien ou "portabilité"

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, les salariés ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, continuent à bénéficier des garanties prévues au titre VIII de la convention collective conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

La portabilité de ces droits ne saurait être remise en cause dans le cas de délais de carence avant de percevoir des allocations-chômage^[1]. Dans ce cas, les garanties prévues au titre VIII de la présente convention collective continuent à s'appliquer au jour de la rupture du contrat de travail.

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 prévues au titre VIII de la convention collective ou celles en vigueur dans l'entreprise lorsque ces dernières sont plus favorables.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa. »

Le 5 du a « Maintien des garanties du régime de prévoyance après la rupture du contrat de travail » de l'article 8.1.2.2 est remplacé par les dispositions ci-dessous :

« 5. Date d'effet et durée du maintien

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéficiaire de ce maintien doit informer l'assureur lorsqu'il n'ouvre plus droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, lorsque cette modification intervient au cours de la période de maintien des garanties de prévoyance. »

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à la date du 1^{er} janvier 2021. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 5

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt auprès de la direction générale du travail.

[1] Comme dans le cas d'un arrêt de travail au jour ou consécutif à la rupture du contrat de travail ou dans le cas d'indemnités de licenciement *supra* légales ou *supra* conventionnelles.

Article 6

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

Fait à Paris, le 5 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : **1505** | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Accord du 15 mars 2021
relatif à l'évolution de la grille des salaires

NOR : ASET2150489M

IDCC : 1505

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

Saveurs commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés de la branche du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) se sont réunies le 15 mars 2021 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'avenant n° 135 du 4 février 2020.

Article 1^{er} | Grille de salaires

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E1	10,44	1 584,09
E2	10,75	1 630,28
E3	10,78	1 634,90
E4	11,02	1 671,84
E5	11,13	1 688,12

Niveau	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros)
E6	11,32	1 716,49
E7	11,57	1 755,52
AM1	14,34	2 175,24
AM2	14,78	2 241,12
C1	17,99	2 727,91
C2	20,19	3 062,20

Article 2 | *Égalité professionnelle*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les éléments servants à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505).

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Suivi de l'accord

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 7 | Révision. Dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1-3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 8 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

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

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 mars 2021

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : **184** | **IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : **614** | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Accord professionnel du 8 avril 2021
relatif aux salaires mensuels minima conventionnels

NOR : ASET2150444M

IDCC : 184, 614

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

FESPA France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, daté du 8 décembre 2011, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;

- les employeurs s’engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver dans un délai d’un an à la date de l’extension de l’accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1^{er} | Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l’accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1^{er} juin 2021 :

Position A	1 554,58 €
Position B	1 590,00 €
Position C	1 672,16 €
Position D	1 827,05 €
Position E	2 017,76 €
Position F	2 246,19 €
Position G	2 465,98 €
Position H	2 928,67 €
Position I	3 496,54 €

Article 2 | Clause de revoyure

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, avant la fin de l’année 2021.

Article 3 | Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code de travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d’expliquer l’absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d’impression numérique connexes, 98 % des établissements comptent moins de 50 salariés (données 2016 – rapport annuel regard sur les marchés de la communication graphique – AGEFOS PME CGM). Il n’y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Procédure de dépôt et d’extension

Le présent accord fera l’objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé conformément aux dispositions du code du travail et la partie patronale s’emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 avril 2021

relatif à la révision de l'article 1^{er} « Champ d'application »

NOR : ASET2150482M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu actualiser l'article 1^{er} relatif au champ d'application de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes pour tenir compte des évolutions récemment intervenues dans les dispositions législatives et réglementaires notamment en ce qui concerne les autorités organisatrices de transport (décret n° 2020-1820 du 29 décembre 2020 relatif au transfert de gestion de lignes ferroviaires d'intérêt local ou régional à faible trafic et au transfert de missions de gestion de l'infrastructure sur de telles lignes, et portant diverses dispositions), les gestionnaires d'infrastructures (loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire), ou celles relatives au groupe SNCF (ordonnance n° 2019-552 du 3 juin 2019 portant diverses dispositions relatives au groupe SNCF).

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | *Objet de l'accord*

Le présent accord porte actualisation de l'article 1^{er} relatif au « Champ d'application » dans le prolongement et avec le même objectif que celui défini par les parties signataires de l'avenant n° 13 du 10 mars 2008 relatif au champ d'application dont le préambule rappelait :

« (...) la rédaction actuelle du champ d'application décrit les activités économiques auxquelles la convention collective nationale s'applique en des termes qui, pour certains, ont fait l'objet d'une évolution ou sont susceptibles d'en connaître dans les mois et années à venir :

- des activités économiques : “l'industrie de la manutention ferroviaire et travaux connexes” (travaux et activités listés au paragraphe 1 a de l'article 1^{er} des dispositions communes) ou à “l'assistance au matériel roulant en environnement dédié” (métros...) (activités listées au paragraphe 1 b de l'article 1^{er} des dispositions communes et article 1^{er} de l'annexe II) ;
- un champ géographique : “l'ensemble du territoire national” quelle que soit l'activité concernée (“manutention ferroviaire et travaux connexes” ou “assistance au matériel roulant en environnement dédié [métros...]”) ;
- des activités économiques délimitées à la fois par des lieux de réalisation des activités (les infrastructures ferroviaires de la SNCF et des VFIL, les sites de la RATP) et par des donneurs d'ordre nommément désignés (régie autonome des transports parisiens).

Sur ce dernier point, les évolutions importantes intervenues et à venir de la réglementation européenne et française encadrant le développement économique du secteur des transports de marchandises et de voyageurs par rail nécessitent d'adapter les termes définissant le champ d'application en conséquence pour prendre en compte (...). »

Comme il est rappelé au dernier alinéa, ci-dessus cité, du préambule de l'avenant n° 13 du 10 mars 2008, cet accord du 8 avril 2021 a également pour objet « d'adapter les termes définissant le champ d'application... pour prendre en compte » les évolutions de la législation et réglementation française mentionnées au préambule du présent accord.

Article 3 | *Révision de l'article 1^{er} « Champ d'application » (art. 1 DC)*

Les stipulations ci-dessous se substituant aux dispositions antérieures, article 1^{er} « Champ d'application » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538)

« 1. La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et travailleurs des deux sexes de l'industrie de la manutention, de l'entretien et des travaux connexes pour le rail et pour l'air.

Elle est applicable à l'ensemble des employeurs français ou étrangers et à l'ensemble de leurs personnels sauf exceptions visées dans le texte même des articles.

a) Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'industrie de la manutention ferroviaire et travaux connexes, pour le compte des gestionnaires d'infrastructure, d'autorités organisatrices de transport ferroviaire, des entreprises ferroviaires du réseau ferré national^[1] et de toute autre entreprise ferroviaire intervenant également dans les installations de services notamment les gares, estacades, chantiers, parcs, dépôts, etc., du système de transport ferroviaire national de la société nationale des chemins de fer français (c'est-à-dire les infrastructures ferroviaires historiquement

[1] Le réseau ferré national désigne le réseau ferroviaire français propriété de l'État dont la société SNCF réseau est l'attributaire des lignes y compris si elles étaient reprises par l'État ou cédées à des collectivités territoriales ou groupement de collectivités territoriales.

gérées par la SNCF), relié au réseau ferré national^[1] et/ou à des voies ferrées d'intérêt local (VFIL) ou d'intérêt local ou régional à faible trafic pour :

- travaux de chargement et déchargement de marchandises ;
- travaux de chargement et déchargement de matériel ;
- travaux de chargement et déchargement de charbon ;
- désinfection de wagons ;
- nettoyage des cours de gares ;
- nettoyage des dépôts ;
- lavage et nettoyage intérieur et extérieur des voitures à voyageurs ;
- portage des bagages ;
- travaux de mutation des boggies et des essieux dans les gares frontalières.

b) Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national à l'assistance au matériel roulant en environnement dédié (métros...) pour :

- nettoyage intérieur ;
- nettoyage extérieur ;
- nettoyage des voies ;
- petite maintenance.

2. Des dispositions de la présente convention collective nationale précisent en tant que de besoin les dispositions particulières applicables à chacune des catégories de personnels désignées ci-après et visées à l'article 2 de la présente convention collective :

- ouvriers (relevant précédemment de l'annexe I) ;
- ouvriers des entreprises travaillant sur les sites de la RATP ou des entreprises de transport de voyageurs opérant sur les réseaux de métro et de RER^[2] de la région parisienne tels que définis à l'article 2 (et précédemment à l'article 1^{er} de l'annexe II) ;
- employés de chantiers (relevant précédemment de l'annexe III) ;
- agents de maîtrise et cadres (relevant précédemment de l'annexe IV).»

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

[1] Le réseau ferré national désigne le réseau ferroviaire français propriété de l'État dont la société SNCF réseau est l'attributaire des lignes y compris si elles étaient reprises par l'État ou cédées à des collectivités territoriales ou groupement de collectivités territoriales.

[2] Attribués à la RATP à la date de l'accord.

Article 7 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entre en application au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 8 | Dépôt. Extension

Le présent accord sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 8 avril 2021

relatif à la révision des articles 15 *ter* et 15 *quinquies*
(articles 20.1 et 20.3 de la convention collective nationale actualisée)

NOR : ASET2150481M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFTD ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les parties signataires de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes ont entendu actualiser les articles 15 *ter* et 15 *quinquies* relatifs aux stipulations concernant le transfert de personnel à l'occasion d'un changement de titulaire de marché ou de contrat commercial. Cette actualisation vise à tenir compte des évolutions des contenus des appels d'offres faisant de plus en plus fréquemment appel au redécoupage des contrats initiaux en divers lots.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 2 | Objet de l'accord

Le présent accord porte actualisation des articles 15 *ter* « Changement de titulaire de marché » (art. 20.1 de la convention collective nationale MF actualisée par accord du 12 juin 2019) et 15 *quinquies* (art. 20.3) relatif au « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs

à l'occasion d'un transfert de personnel », les stipulations de l'article 15 *quater* « Conditions de transfert du personnel entre entreprises » (art. 20.2) restant inchangées.

L'actualisation de l'article 15 *ter* « Changement de titulaire de marché » (art. 20.1) vise à prévoir l'intervention du comité de conciliation de l'article 15 *quinquies* (art. 20.3) (actualisé par le présent accord) en cas d'absence d'accord entre les entreprises entrantes et l'entreprise sortante à l'occasion d'un changement de titulaire sur un marché ou contrat commercial ayant fait l'objet d'un découpage en plusieurs lots.

L'actualisation de l'article 15 *quinquies* relatif au « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel » vise à en transformer et élargir le rôle afin qu'il puisse faciliter la mise en œuvre des transferts de personnel lorsqu'un redécoupage d'un marché ou contrat commercial initial en divers lots rend plus complexes ces transferts.

L'élargissement du cadre d'intervention de ce comité dans une démarche précontentieuse a conduit les signataires du présent accord à en redéfinir l'intitulé en « Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel ».

Article 3 | Révision de l'article 20.1 « Changement de titulaire de marché (art. 15ter DC) »

Les stipulations ci-dessous se substituant aux dispositions antérieures, article 20.1 « Changement de titulaire de marché » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538) :

« Article 20.1 | Changement de titulaire de marché (art. 15ter DC) »

Au cas où, suite à la cessation d'un contrat commercial ou d'un marché public (ci-après dénommé "marché initial") en tout ou partie, et ce quel que soit le donneur d'ordres, une activité entrant dans le champ d'application de la présente convention collective serait attribuée à un titulaire distinct du titulaire antérieur, la continuité des contrats de travail existants au dernier jour du contrat commercial ou du marché précédant des salariés non-cadres et cadres d'exploitation jusqu'au coefficient 282,5 du premier employeur affectés à ladite activité depuis au moins 6 mois serait assurée chez l'employeur entrant. Les salariés devant être en situation régulière au regard de la législation du travail, et notamment des dispositions législatives et réglementaires visées aux articles L. 5221-1 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un marché initial est divisé en parties ou lots, l'obligation d'assurer la continuité de la totalité des contrats de travail des salariés affectés à chacune de ces parties ou lots lors du changement de titulaire(s) de(s) marché(s) s'impose à chaque entreprise(s) entrante(s) dès lors que les conditions de poursuite du contrat de travail (définies à l'alinéa ci-dessus), appréciées au regard du marché initial détenu par l'entreprise sortante, sont remplies.

Cette répartition par lots s'effectue en application de l'objectif général de stabilité de l'emploi dont l'activité transférée ou conservée par le précédent titulaire du marché est le support. L'entreprise sortante et les entreprises entrantes pourront se concerter pour organiser le transfert du personnel vers chacun des lots. Chaque salarié affecté au marché ou contrat initial (selon la dernière liste du personnel fournie au donneur d'ordre dans le cadre de l'appel d'offres) voit son contrat de travail se poursuivre,

auprès d'une seule^[1] des entreprises entrantes attributaires d'un des lots des nouveaux marchés ou contrats, dans la mesure du possible.

En cas d'absence d'accord entre les entreprises entrantes et l'entreprise sortante sur la répartition des salariés à transférer du fait de ce découpage du marché initial en plusieurs lots, le comité de conciliation prévu à l'article 20.3 de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes est saisi, par la plus diligente, de cette situation dans les modalités définies à l'article 20.3, A et B, ci-après.

À charge pour cette ou ces entreprises(s) entrante(s) d'assurer les obligations légales et conventionnelles, notamment financières, en matière de gestion des effectifs et d'organisation du travail dans le cadre du nouveau contrat.

L'entreprise sortante aura par ailleurs à régler aux salariés transférés les salaires et les sommes à périodicité autre que mensuelle au prorata du temps passé par ceux-ci dans l'entreprise, y compris le prorata de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et des indemnités de congés payés qu'ils ont acquis à la date du transfert.

L'entreprise sortante adhérente à une caisse de congés payés devra remettre aux salariés les certificats d'emploi justifiant de leur droit à congés conformément à la législation en vigueur^[2]. »

Article 4 | *Reconduction de l'article 20.2 « Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC) »*

« Article 20.2 | *Conditions de transfert du personnel entre entreprises (art. 15 quater DC)*

Sur demande écrite par courrier en recommandé avec avis de réception de l'entreprise entrante, l'entreprise sortante communique, sous 15 jours calendaires, au minimum les documents suivants :

- la liste du personnel affecté sur le marché attribué, contenant au minimum : nom et prénom(s) du salarié, numéro de sécurité sociale, adresse, horaire mensuel sur le chantier, coefficient, ancienneté au sens de l'article 15 *bis* de la convention collective nationale, date de naissance, lieu de naissance, mandat ou protection particulière ;
- les 6 dernières fiches de paie de chaque salarié ;
- la dernière fiche d'aptitude médicale de chaque salarié ;
- la copie des contrats de travail et avenants au contrat de travail ;
- la copie des titres autorisant le travail sur le territoire français s'il y a lieu ;
- la copie des accords d'entreprise, d'établissement ou de site applicables au marché attribué ;
- le nombre d'heures disponibles au titre du droit individuel à la formation.

L'entreprise entrante fera la demande des documents dès qu'elle aura officiellement connaissance de l'attribution du marché.

L'absence de transmission par l'entreprise sortante des documents précités peut donner lieu à un recours de l'entreprise entrante mais ne peut altérer le droit des salariés au bénéfice de la continuité de leur contrat de travail.

Le statut collectif de l'entreprise entrante se substituera de plein droit à celui de l'entreprise sortante dès le premier jour de la reprise du marché.

[1] Dans cette hypothèse privilégiée, le salarié est dit « mono employeur ».

[2] C'est-à-dire à la date de signature de l'accord : art. L. 223-16 ou L. 3141-30 du code du travail, art. D. 741-4 du code du travail.

Pour les employeurs adhérant à une caisse de congés payés, l'entreprise sortante remettra à l'entreprise entrante un bulletin justifiant de leur droit aux congés payés acquis. »

Article 5 | Révision de l'article 20.3 « Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel (art. 15 quinquies DC) »

Les stipulations ci-dessous se substituant aux dispositions antérieures, article 20.3 « Comité de conciliation en cas de litiges entre deux employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel » à savoir celles définies par l'accord du 12 juin 2019 actualisant la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes – IDCC 538) :

« Article 20.3 | Comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel (art. 15 quinquies DC) »

A. Missions du comité de conciliation

Il est institué au sein de la branche manutention ferroviaire un comité de conciliation à l'occasion d'un transfert de personnel qui a pour missions, soit de prévenir des difficultés, soit de régler par la médiation un désaccord ou un litige pouvant survenir entre employeurs à l'occasion d'un transfert de personnel.

Sa mission de type médiation en séance plénière réunissant les collègues "employeurs" et "salariés" est mise en œuvre uniquement lorsqu'un accord n'a pas pu être trouvé au sein du "collège employeurs" entre l'employeur sortant et les employeurs entrants notamment du fait de la complexité de l'opération de transfert liée au redimensionnement ou du découpage du marché ou contrat initial en un ou plusieurs lots ne correspondant pas à l'activité initialement traitée.

B. Modalités d'organisation et de fonctionnement propres à la mission de prévention des difficultés liées au transfert du personnel (hors désaccord ou litige)

Dès l'attribution des lots aux entreprises entrantes, le collège "employeurs" se réunit en présence de l'ensemble des représentants des entreprises entrantes et sortantes concernées par le transfert du personnel pour préparer la répartition des salariés entre les entreprises entrantes sur la base des listes du personnel adressées au donneur d'ordre et sur lesquelles l'appel d'offres a été construit.

Au cours des 2 semaines qui suivent l'attribution des marchés, le collège "employeurs" doit procéder successivement aux opérations suivantes :

- la détermination des salariés pour lesquels un transfert total du contrat de travail au sein d'une des entreprises entrantes ne pose aucune difficulté ;
- la détermination d'une part du solde des salariés à transférer restant à répartir, et d'autre part, du nombre de salariés restant à accueillir par chacune des entreprises entrantes ;
- la répartition des salariés entre les lots en veillant le plus possible à ce que ceux-ci demeurent mono employeur.

En l'absence d'accord au terme de ces 2 semaines, le collège "employeurs" recueille au cours de la 3^e semaine obligatoirement l'avis du donneur d'ordre sur les modalités de transfert des salariés concernés et l'informe des difficultés identifiées et lui soumet des pistes de résolution de ces difficultés.

À l'issue de cet échange avec le donneur d'ordre, le collège employeurs, détermine les termes d'un accord sur les opérations de transfert, ou bien élabore un rapport fixant les contours des difficultés à soumettre au comité de conciliation dans sa mission de médiation des difficultés ou litiges liés à un transfert de personnel. Ce rapport

est immédiatement communiqué à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de la branche siégeant au comité de conciliation au titre de sa mission de médiation.

C. Modalités d'organisation et de fonctionnement propres à la mission de médiation

Les difficultés non réglées à l'occasion de l'intervention du comité de conciliation dans sa mission de prévention (art. 20.3 B ci-dessus) ou les litiges survenant à titre exceptionnel entre employeurs (sortant et entrant[s]) à l'occasion de l'application de l'article 20.1, notamment des dispositions de l'alinéa 2, sont soumis au comité de conciliation au titre de sa mission de médiation.

La saisine du comité de conciliation résulte :

- soit de la transmission par le président de la CPPNI MF, du rapport fixant les contours des difficultés qui n'ont pu être résolues dans le cadre de la mission de prévention prévue à l'article 20.3 B ci-dessus ;
- soit de l'envoi au président de la CPPNI MF (art. 4 ci-dessus) d'un rapport établi par l'employeur le plus diligent. Ce rapport présente les termes du litige. À des fins pratiques, il précise également le contrat commercial concerné et les coordonnées de l'employeur avec lequel survient le différend. Le président de la commission nationale de conciliation contacte cet employeur aux fins de confirmation du différend et des termes de celui-ci.

Le comité de conciliation est constitué d'un collège "employeurs" et d'un collège "organisations syndicales concernées".

Le collège employeurs du comité de conciliation recueillera, dans la mesure du possible, l'avis du donneur d'ordres à propos des difficultés ou du litige relatif au transfert du personnel soumis au comité.

Le collège employeurs du comité de conciliation devra entendre les employeurs concernés par le transfert ou litige né de l'application des articles 20.1 et 20.2.

Dans les 5 jours calendaires suivant sa saisine, le président de la commission nationale de conciliation (art. 4) réunit cette instance avec pour ordre du jour :

1. La composition des membres du comité de conciliation :

- pour le collège "employeurs", parmi les représentants des commissions (technique ou sociale) du SAMERA ;
- pour le collège "organisations syndicales concernées", parmi les représentants (mandatés par la fédération) des organisations syndicales représentatives au sein de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes directement concernées par le transfert et, de ce fait, ayant capacité à émettre un avis éclairé au sujet du transfert.

2. L'examen des observations des CSE des entreprises concernées, et ce dans les délais correspondant au calendrier usuel de réunion de ces instances dans les entreprises.

Au vu de ces éléments (l'absence d'aucun de ceux-ci ne pouvant bloquer le processus de conciliation), le collège employeurs élabore une recommandation en fonction de son expertise. Il la partage lors d'une réunion avec le collège "organisations syndicales concernées".

À l'issue de cette réunion du comité de conciliation, cette recommandation est transmise :

- soit en l'état aux employeurs des entreprises entrantes et sortantes et aux CSE des entreprises concernées ;

– soit aux mêmes destinataires avec les observations du collège organisations syndicales concernées. »

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 7 | Révision. Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par la loi et par lettre recommandée avec accusé de réception et avec le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent accord stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | Date d'application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord du 8 avril 2021 entre en application au 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

Article 10 | Dépôt. Extension

Le présent accord relatif à la révision des articles 15 *ter* et 15 *quinquies* de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes du 8 avril 2021 sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 8 avril 2021

à l'accord du 16 février 2021
relatif à l'agenda social

NOR : ASET2150491M

IDCC : 538

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

SAMERA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

Sud Rail,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vise à modifier les dispositions de l'article 6 de l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes afin que son application soit dissociée de son extension qui selon le service compétent de la direction générale du travail ne semble pas pouvoir être demandée.

Article 1^{er} | Révision de l'article 6 « Durée de l'accord. Extension. Application »

Les stipulations ci-dessous se substituent aux dispositions antérieures :

« Article 6 | Durée de l'accord. Extension. Application »

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entre en vigueur selon les dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent, au lendemain de la date de dépôt figurant au récépissé de dépôt de l'accord mentionné à l'article D. 2231-7 du code du travail (en pratique l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche manutention ferroviaire est applicable à partir du 19 mars 2021).

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

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

Article 2 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature de cet avenant du 8 avril 2021 à l'accord du 16 février 2021 relatif à l'agenda social de la branche manutention ferroviaire, aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés n'est prévue.

Article 3 | Révision de l'accord

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentative signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent avenant du 8 avril 2021 dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 4 | Durée de l'accord. Application

Le présent avenant du 8 avril 2021 est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur selon les dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent, au lendemain de la date de dépôt figurant au récépissé de dépôt de l'accord mentionné à l'article D. 2231-7 du code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un préavis de 3 mois.

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

Fait à Paris, le 8 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant n° 2 du 30 mars 2021

à l'accord du 21 septembre 2015
relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé

NOR : ASET2150486M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT chimie, énergie ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le régime de prévoyance et de le rendre plus attractif, les parties décident de procéder à un ajustement du taux de cotisations et d'apporter des améliorations de garanties à compter du 1^{er} avril 2021.

Les parties conviennent de modifier les termes de l'article 5 intitulé « Prestations et cotisations du régime de couverture complémentaire de frais de santé » de l'accord frais de santé du 21 septembre 2015 à la convention collective nationale de l'industrie et services nautiques, comme suit.

Article 1^{er} | Prestations et cotisations du régime de couverture complémentaire de frais de santé

Article 1.1 | Garanties

L'article 5.1 est modifié comme suit :

(Voir page suivante.)

« Régime de base conventionnel (contrat responsable)

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Les prestations exprimées sous forme de forfait ou de crédit s'entendent par bénéficiaire.

Les prestations s'entendent pour le secteur conventionné comme pour le secteur non conventionné.

Abréviations :

BR = Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de remboursement.

CCAM = Classification Commune des Actes Médicaux.

D.P.T.M. = Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :

– OPTAM = Option pratique tarifaire maîtrisée.

– OPTAM CO = Option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens.

FR = Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF = Honoraires Limites de Facturation, fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins.

PLV = Prix Limites de Vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (vous pouvez retrouver la valeur du PMSS à l'adresse internet :

<https://www.ameli.fr/entreprise/demarches/montants-reference/plafond-securite-sociale>).

RSS = Remboursement Sécurité sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM = Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

€ = Euro.

Hospitalisation

Postes	Niveaux d'indemnisation
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	240 % de la BR
Forfait journalier hospitalier	100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires	
– Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), actes techniques médicaux (ATM), autres honoraires	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	240 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	130 % de la BR
Chambre particulière	1,5% PMSS par jour limité à 20 jours par année civile
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de –16 ans	Néant

Transport

Postes	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé par la Sécurité sociale	100 % de la BR

Soins courants

Postes	Niveaux d'indemnisation
Honoraires médicaux	
Remboursés par la Sécurité sociale	
– Généralistes (consultations, visites)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	130 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	100 % de la BR
– Spécialistes (consultations, visites)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	130 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	100 % de la BR
– Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	130 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	100 % de la BR
– Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	100 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	100 % de la BR
Non remboursés par la Sécurité sociale	
– Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, diététique, étiopathie,	Crédit de 25 € par séance, limité à 4 séances par année civile
– nutritionniste, psychologie, psychomotricité ⁽¹⁾	

(1) Voir note page suivante.

Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (actes remboursés par la Sécurité sociale)	100 % de la BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale, remboursés par la Sécurité sociale	100 % de la BR
Médicaments	
Remboursés par la Sécurité sociale	100 % de la BR
Non remboursés par la Sécurité sociale	
Médicaments prescrits	Néant
Pharmacie (hors médicaments)	
Remboursées par la Sécurité sociale	100 % de la BR
Non remboursés par la Sécurité sociale	
Pharmacie prescrite	Néant
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés par la Sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)	100 % de la BR
Actes de prévention remboursés par la Sécurité sociale	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR

(1) Si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS.

Aides auditives

Postes	Niveaux d'indemnisation
--------	-------------------------

JUSQU'AU 31/12/2020

Aides auditives remboursées par la Sécurité sociale

Aides auditives	100 % de la BR
Piles, et autres accessoires et consommables remboursés par la Sécurité sociale ⁽¹⁾	100 % de la BR

À COMPTER DU 01/01/2021

Équipements 100 % Santé ⁽²⁾

Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^e anniversaire et pour les personnes jusqu'au 20 ^e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^e après correction) ⁽³⁾	RSS + 100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV
--	--

Équipements libres ⁽⁴⁾

Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^e anniversaire ⁽³⁾	100 % de la BR
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^e après correction) ⁽³⁾	100 % de la BR
Piles et autres accessoires et consommables remboursés par la Sécurité sociale ⁽¹⁾	100 % de la BR

(1) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets, fixé par l'arrêté du 14/11/2018.

(2) Équipements de Classe I, **tels que définis réglementairement.**

(3) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'**une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente** (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(4) Équipement de Classe II tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700€ RSS inclus au 01/01/2021).

Dentaire

Postes	Niveaux d'indemnisation
Soins et prothèses 100 % Santé ⁽¹⁾	
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des HLF
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	
Prothèses	
Panier maitrisé ⁽²⁾	
- Inlay, onlay	170 % de la BR dans la limite des HLF
- Inlay core	170 % de la BR dans la limite des HLF
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	220 % de la BR dans la limite des HLF
Panier libre ⁽³⁾	
- Inlay, onlay	170 % de la BR
- Inlay core	170 % de la BR
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	220 % de la BR
Soins	
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	170 % de la BR
Autres actes dentaires remboursés par la Sécurité sociale	
Orthodontie	225 % de la BR
Actes dentaires non remboursés par la Sécurité sociale	
Implants dentaires (la garantie implantologie comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier)	5% PMSS par année civile
Parodontologie	Crédit de 5 % du PMSS par année civile
Orthodontie	Néant

(1) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100% Santé, tels que définis réglementairement.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(3) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

Optique

Postes

Niveaux d'indemnisation

Équipements 100 % Santé ⁽¹⁾

Équipement de Classe A : Adulte et Enfant de 16 ans et + (monture + 2 verres) ⁽²⁾	RSS + 100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV
Équipement de Classe A : Enfant de - de 16 ans (monture + 2 verres) ⁽²⁾	RSS + 100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV
Prestations d'appairage pour des verres de Classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de Classe A	RSS + 100% des frais restant à charge après intervention de la Sécurité Sociale dans la limite des PLV

Équipements libres ⁽³⁾

Équipement de Classe B : Adulte et Enfants de 16 ans et + (monture + 2 verres) ⁽²⁾	Montants indiqués dans la grille optique ci-après en fonction des types de verres (dont 100 € maximum pour la monture)
Équipement de Classe B : Enfants de - 16 ans (monture + 2 verres) ⁽²⁾	

Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de Classe A ou B

Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de Classe A ou B	100 % de la BR dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de Classe B	100 % de la BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de Classe A ou B (prisme / système antipétosis / verres iséiconiques)	100 % de la BR

Autres dispositifs médicaux d'optique

Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	100 % de la BR + 2 % du PMSS par année civile
Lentilles refusées par la Sécurité sociale (y compris jetables)	Crédit de 2 % du PMSS par année civile

(1) Équipements de Classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de Classe A, pris en charge dans le cadre du 100 % santé, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

La prise en charge de l'élément de Classe A de l'équipement est intégrale, après intervention de la Sécurité sociale, dans le respect des PLV.

La prise en charge de l'élément de Classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond Classe B du contrat, correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de Classe A pour la monture de Classe B ;
- du coût de la monture de Classe A pour les verres de Classe B..

(2) Conditions de renouvellement

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

— Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

— Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

— Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai.

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

— les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :

- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;

— les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :

- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;

– les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :

- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(3) Équipements de Classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

La prise en charge de l'élément de Classe A de l'équipement est intégrale, après intervention de la Sécurité sociale, dans le respect des PLV. La prise en charge de l'élément de Classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond Classe B du contrat, correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de Classe A pour la monture de Classe B ;
- du coût de la monture de Classe A pour les verres de Classe B.

Grille optique

Les montants indiqués dans la grille optique s'entendent y compris la part sécurité sociale.

Verres unifocaux / multifocaux / progressifs	Avec / Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Remboursement par équipement (monture + 2 verres)	
			Adulte et Enfant de 16 ans et +	Enfant de - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 ⁽¹⁾	153 €	153 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	250 €	250 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	153 €	153 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	153 €	153 €
		SPH > 0 et S > + 6	250 €	250 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	250 €	250 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	250 €	250 €
Multifocaux et progressifs	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	250 €	250 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	250 €	250 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	250 €	250 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	250 €	250 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	250 €	250 €
		SPH > 0 et S > + 8	250 €	250 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	250 €	250 €

(1) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais

Postes	Niveaux d'indemnisation
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré	Néant

L'article 5.2 est modifié comme suit :

« Régime optionnel à adhésion facultative (contrat responsable) »

Les dispositions de l'accord sont adaptées pour intégrer les aménagements suivants :
Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent en complément des prestations versées par la sécurité sociale et du régime complémentaire de base, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Les prestations exprimées sous forme de forfait ou de crédit s'entendent par bénéficiaire.

Les prestations s'entendent pour le secteur conventionné comme pour le secteur non conventionné.

Abréviations :

BR = Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de remboursement.

CCAM = Classification Commune des Actes Médicaux.

D.P.T.M. = Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :

– OPTAM = Option pratique tarifaire maîtrisée.

– OPTAM CO = Option pratique tarifaire maîtrisée pour les chirurgiens et les obstétriciens.

FR = Frais réels engagés par le bénéficiaire.

HLF = Honoraires Limites de Facturation, fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins.

PLV = Prix Limites de Vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (vous pouvez retrouver la valeur du PMSS à l'adresse internet :

<https://www.ameli.fr/entreprise/demarches/montants-reference/plafond-securite-sociale>).

RSS = Remboursement Sécurité sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.

TM = Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR - RSS).

€ = Euro.

Hospitalisation

Postes	Niveaux d'indemnisation
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour	+ 40 % de la BR
– Actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), actes techniques médicaux (ATM), autres honoraires	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	+ 40 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	+ 50 % de la BR
Chambre particulière	+1,40 % du PMSS par jour limité à 20 jours par année civile
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de –16 ans	1 % du PMSS par jour limité à 20 jours par année civile

Transport

Postes	Niveaux d'indemnisation
Transport remboursé par la Sécurité sociale	+30 % de la BR

Soins courants

Postes	Niveaux d'indemnisation
Honoraires médicaux	
Remboursés par la Sécurité sociale	
– Généralistes (consultations, visites)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	+ 70 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	Néant
– Spécialistes (consultations, visites)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	+ 40 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	Néant
– Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	+ 40 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	Néant
– Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE)	
• Pour les médecins adhérents à un D.P.T.M.	+ 20 % de la BR
• Pour les médecins non adhérents à un D.P.T.M.	Néant
Non remboursés par la Sécurité sociale	
– Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, diététique, étiopathie, nutritionniste, psychologie, psychomotricité ⁽¹⁾	+ 5 € par séance limité à 4 séances par année civile
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (actes remboursés par la Sécurité sociale)	+ 10 % de la BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale, remboursés par la Sécurité sociale	+ 10 % de la BR
Médicaments	
Non remboursés par la Sécurité sociale	
– Médicaments prescrits	1 % du PMSS par année civile
Pharmacie (hors médicaments)	
Non remboursée par la Sécurité sociale	
– Pharmacie prescrite	1 % du PMSS par année civile
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés par la Sécurité sociale (hors auditives, dentaires et d'optique)	+ 10 % de la BR

(1) Si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS.

Aides auditives

Postes	Niveaux d'indemnisation
--------	-------------------------

JUSQU'AU 31/12/2020

Aides auditives remboursées par la Sécurité sociale

Aides auditives	+ 10 % de la BR
-----------------	-----------------

À COMPTER DU 01/01/2021

Équipements libres ⁽¹⁾

Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^e anniversaire ⁽²⁾	+ 10 % de la BR
--	-----------------

Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^e anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^e après correction) ⁽²⁾	+ 10 % de la BR
---	-----------------

(1) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement. S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur, relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700€ RSS inclus au 01/01/2021).

(2) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

Dentaire

Postes	Niveaux d'indemnisation
--------	-------------------------

Prothèses

Panier maîtrisé ⁽¹⁾	
- Inlay, onlay	+ 100 % de la BR dans la limite des HLF ⁽²⁾
- Inlay core	+ 150 % de la BR dans la limite des HLF ⁽²⁾
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 100 % de la BR dans la limite des HLF ⁽²⁾
Panier libre ⁽³⁾	
- Inlay, onlay	+ 100 % de la BR
- Inlay core	+ 150 % de la BR
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	+ 100 % de la BR

Autres actes dentaires remboursés par la Sécurité sociale

Orthodontie	+ 25 % de la BR
-------------	-----------------

Actes dentaires non remboursés par la Sécurité sociale

Implants dentaires (la garantie implantologie comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier)	+ 7 % du PMSS par année civile dans la limite de 3 implants par an
Orthodontie	150 % de la BR

(1) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(2) Le respect de la limite des HLF tient compte de la somme des indemnités versées par la Sécurité sociale, par le régime complémentaire de Base et le présent régime (ainsi que le cas échéant des indemnités versées par tout autre régime complémentaire).

(3) Soins prothétiques et prothèses relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

Optique

Postes	Niveaux d'indemnisation
Équipements libres ⁽¹⁾	
Équipement de Classe B : Adulte et Enfants de 16 ans et + (monture + 2 verres) ⁽²⁾	Montants indiqués dans la grille optique ci-après en fonction des types de verres (dont 100 € maximum pour la monture)
Équipement de Classe B : Enfants de - 16 ans (monture + 2 verres) ⁽²⁾	
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la Sécurité sociale	+ 3 % du PMSS par année civile
Lentilles refusées par la Sécurité sociale (y compris jetables)	+ 8 % du PMSS par année civile

(1) Équipements de Classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

La prise en charge de l'élément de Classe A de l'équipement est intégrale, après intervention de la Sécurité sociale, dans le respect des PLV. La prise en charge de l'élément de Classe B de l'équipement s'effectue dans la limite du plafond Classe B du contrat, correspondant à la correction optique de l'équipement acquis, déduction faite :

- du coût des verres de Classe A pour la monture de Classe B ;
- du coût de la monture de Classe A pour les verres de Classe B.

(2) Conditions de renouvellement

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et appelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique. Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif concerné pour l'application du délai.

Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

– les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :

- glaucome ;
- hypertension intraoculaire isolée ;
- DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
- rétinopathie diabétique ;
- opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
- cataracte évolutive à composante réfractive ;
- tumeurs oculaires et palpébrales ;
- antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
- antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
- greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;

– les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :

- diabète ;
- maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
- hypertension artérielle mal contrôlée ;
- sida ;
- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;

– les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :

- corticoïdes ;
- antipaludéens de synthèse ;
- tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

Grille optique

Les montants indiqués dans la grille optique s'entendent y compris la part sécurité sociale.

(Voir page suivante.)

Verres unifocaux / multifocaux / progressifs	Avec / Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Remboursement par équipement (monture + 2 verres)	
			Adulte et Enfant de 16 ans et +	Enfant de - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 ⁽¹⁾	+ 255 €	+ 255 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	+ 330 €	+ 330 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 250 €	+ 250 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	+ 250 €	+ 250 €
		SPH > 0 et S > + 6	+ 330 €	+ 330 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	+ 330 €	+ 330 €
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	+ 330 €	+ 330 €
Multifocaux et progressifs	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	+255 €	+ 255 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	+ 330 €	+ 330 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	+ 330 €	+ 330 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	+ 330 €	+ 330 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	+ 330 €	+ 330 €
		SPH > 0 et S > + 8	+ 330 €	+ 330 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	+ 330 €	+ 330 €

(1) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Autres frais

Postes	Niveaux d'indemnisation
Cures thermales remboursées par la Sécurité sociale	
Frais de traitement et honoraires	100 % du TM
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré	10 % du PMSS

Article 1.2 | Cotisations

L'article 5.4 est modifié comme suit :

« Les taux de cotisation des garanties, exprimés en pourcentage du plafond sécurité sociale sont fixés à :

Régime de base convention collective nationale à adhésion obligatoire pour le salarié uniquement

	Régime général	Régime local
	Taux en % du PMSS	
Cotisation Salarié - Appel entreprise	0,96% (*)	0,55
Cotisation Conjoint - Appel individuel	1,05%	0,59
Cotisation Enfant - Appel individuel	0,59%	0,39

(*) La cotisation "salarié" de 0,96% est appelé à 0,93%

	Régime général et local
	Taux en % du PMSS
Cotisations Salarié - Appel individuel sur compte bancaire	0,32%
Cotisation Conjoint - Appel individuel sur compte bancaire	0,36%
Cotisation Enfant - Appel individuel sur compte bancaire	0,13%

Loi "Évin"

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus sont déterminés dans le respect de la réglementation en vigueur. »

Article 2 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1^{er} mai 2021.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 30 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027 | Convention collective nationale

IDCC : 706 | **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE, FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord du 16 mars 2021
relatif au contrat de professionnalisation

NOR : ASET2150440M

IDCC : 706, 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

SNPELAC CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'une fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) a accueilli la branche du personnel de la reprographie (IDCC 706).

Compte tenu de l'absence de dispositions relatives au contrat de professionnalisation dans le champ de la reprographie, certains projets de recrutement ne peuvent aboutir. Sans remettre en cause la nécessité de négocier un accord « Formation » global, les partenaires sociaux font le choix, à court terme, d'étendre les dispositions de l'accord de branche du 20 avril 2007, aux entreprises de la reprographie.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives répertoriées ci-après :

- IDCC 1539 : convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique ;
- IDCC 706 : convention collective nationale de la reprographie.

Il est rappelé que dans le cadre de la fusion administrée par le ministère du travail, la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique (IDCC 1539) est la branche de rattachement et la convention collective nationale de la reprographie, la branche rattachée.

Article 2 | *Contrat de professionnalisation*

2.1. Objet du contrat de professionnalisation

Le dispositif du contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des adultes demandeurs d'emploi ; il est accessible :

- à tous les jeunes de moins de 26 ans, qui désirent compléter leur formation, ou acquérir une qualification, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ; ou
- une certification inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) ; ou
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; ou
- une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la convention collective ; ou
- une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- de favoriser son intégration dans l'entreprise en lui donnant les connaissances et les compétences professionnelles nécessaires à son activité.

L'emploi occupé pendant la durée du contrat de professionnalisation et les évolutions des missions confiées pendant ces périodes en entreprise doivent être en lien direct avec la formation suivie et la qualification visée.

2.2. Durée du contrat de professionnalisation

2.2.1. La loi prévoit que le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Si le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois. L'objet du CDD est alors la professionnalisation. Les signataires de l'accord incitent vivement les entreprises ayant eu recours au contrat de professionnalisation à conclure un CDI à l'expiration du CDD (en proposant notamment les postes sous CDI vacants au sein de l'entreprise et correspondant à la qualification acquise par le salarié), ou de favoriser l'insertion du salarié au sein d'une autre entreprise de la branche.

Si le contrat est à durée indéterminée, la durée minimale de la professionnalisation, durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation, est comprise entre 6 et 12 mois.

2.2.2. Afin de renforcer la professionnalisation des emplois dans les entreprises relevant de la convention collective, les parties signataires décident que la durée des contrats à durée déter-

minée ou de l'action de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peut être de 24 mois pour :

- des jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- toute action visant un diplôme, une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) reconnu dans les classifications de la branche et des certifications professionnelles ;
- tout autre public ou action définie par la CPNEFP et validée par la branche.

2.3. Durée de la formation au sein du contrat de professionnalisation

La durée des formations est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires décident que cette durée peut être portée jusqu'à 40 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle d'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes ; ou
- lorsque la nature des qualifications l'exige ; ou
- pour une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la CPNEFP et validée par la branche et dont le contenu exige cette dérogation.

2.4. Rémunération du contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident que les rémunérations minimales sont fixées de la façon suivante :

a) Pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans

Lors de la 1^{re} année :

- 60 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 65 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 70 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 75 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

b) Pour les bénéficiaires âgés de 21 ans à 25 ans

Lors de la 1^{re} année :

- 75 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 80 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins

égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Lors de la 2^e année :

- 80 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur ;
- 90 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé si ce dernier est supérieur, et s'ils sont titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

c) Pour les salariés âgés de 26 ans et plus

Lors de la 1^{re} année :

- 85 % du salaire minimum conventionnel garanti si ce dernier est supérieur, sans pouvoir être inférieur au Smic.

Lors de la 2^e année :

- 100 % du salaire minimum conventionnel garanti correspondant au niveau de l'emploi occupé, sans pouvoir être inférieur au Smic.

	Salariés de – 21 ans		Salariés 21 à 25 ans		Salariés de 26 ans et +
	Au 1 ^{er} jour du mois suivant où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué				
	< Bac	> Bac	< Bac	> Bac	
1 ^{re} année	60 % du Smic	65 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	85 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au Smic
2 ^e année	70 % du Smic	75 % du Smic	80 % du Smic	90 % du Smic	100 % du salaire mini conventionnel garanti, sans être inférieur au Smic

2.5. Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois dans les conditions suivantes :

- en cas d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, le contrat ou l'action de professionnalisation peut être renouvelé pour permettre au salarié qui n'a pu obtenir la qualification envisagée d'aboutir à l'obtention de cette qualification. Dans ce cas, le contrat ou l'action de professionnalisation renouvelé ne pourra pas dépasser 12 mois.

Les contrats de professionnalisation à durée déterminée et les actions de professionnalisation des contrats à durée indéterminée peuvent être renouvelés une fois dans les conditions suivantes :

- en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie professionnelle entraînant une absence de plus de 2 mois pour les contrats de 6 mois ;
- en cas de maternité, maladie, accident du travail ou encore maladie professionnelle entraînant une absence de plus de 3 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois ;
- ou en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans ces cas, le contrat ou l'action de professionnalisation renouvelé pourra dépasser 12 mois si les besoins de la formation l'exigent.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 4 | Date et durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Il est rappelé que les entreprises ont la possibilité d'appliquer les dispositions de cet accord de manière volontaire sans condition d'extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau), pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 6 avril 2021
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2150417M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

CFTC santé sociaux ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, notamment son article 4,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des travaux d'actualisation des dispositions de la convention collective nationale susvisée au regard du code du travail, les parties signataires sont convenues de traiter des thèmes suivants :

- droit syndical et liberté d'opinion (art. 5 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- comité social et économique (art. 6 des dispositions générales et article 2 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;

- services de garde et d'urgence en officine (art. 7 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée et article 4 de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 susvisé) ;
- durée du travail (art. 13 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- absence pour maladie ou accident (art. 16 des dispositions générales et article 2 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congé pour enfant malade ou pour enfant handicapé (art. 16 *bis* des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption (art. 17 des dispositions générales article 3 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée) ;
- congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté (art. 26 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- santé et sécurité au travail (art. 27 des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée) ;
- formation professionnelle (art. 28 des dispositions générales et article 10 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée).

Article 1^{er}

L'article 5 « Droit syndical et liberté d'opinion » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 5 | *Droit syndical et liberté d'opinion*

5.1. Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 1^{er} de la 2^e partie du code du travail. Elles expriment leur attachement à la liberté d'exercice du droit syndical, leur volonté de la voir respectée et sont soucieuses d'en faciliter la mise en œuvre.

Sans préjudice des dispositions prévues aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail relatifs au principe de non-discrimination, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière d'embauche, de formation, d'évolution professionnelle et de rémunération en raison de l'appartenance à un syndicat ou de ses activités syndicales. L'application de ces dispositions aux salariés investis d'un mandat syndical, qui ne devront faire l'objet d'aucune entrave, discrimination ou sanction en raison de leurs fonctions, fera l'objet d'une attention particulière.

L'employeur ne doit par ailleurs user d'aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale. Il ne doit pas faire obstacle à la diffusion de l'information syndicale lorsque cette diffusion est réalisée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est de même interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Sous réserve de l'interprétation souveraine du juge, toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions qui précèdent est considérée comme abusive et peut donner lieu à des dommages et intérêts.

5.2. Des autorisations d'absences rémunérées sont accordées, sur justificatif, aux salariés appelés à siéger *ès* qualités dans les commissions, sous-commissions, groupes de travail paritaires ou toute autre instance institués par la commission pari-

taire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine (CPPNI) ou par la présente convention collective et régulièrement convoqués, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence.

5.3. Pour faciliter le libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence non rémunérées sont accordées, sur préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales, sur présentation de documents écrits émanant de celles-ci. Les organisations de salariés s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées sur préavis d'au moins 1 mois aux salariés désirant participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, dans les conditions et modalités prévues par la réglementation en vigueur.

Les représentants des employeurs et des salariés peuvent organiser des réunions de préparation aux réunions plénières de la CPPNI et de la CPNEFP. Dans ce cas, les salariés bénéficient d'autorisations d'absence non rémunérées, sous réserve de présenter à leur employeur une convocation écrite émanant de leur organisation syndicale 1 semaine au moins avant la date de la réunion préparatoire. Les dépenses engagées (transports, repas, hébergement) à l'occasion de ces réunions de préparation par les représentants des employeurs et des salariés sont prises en charge par le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine (FNDP), visé à l'article 2 de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997 modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective, dans des conditions et selon des modalités qu'il détermine.

5.4. Des autorisations d'absences rémunérées sont accordées, sur justificatif, aux salariés appelés à siéger en qualité dans les comités de gestion des organismes de retraite et de prévoyance ou de formation, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence.

Des autorisations d'absence rémunérées sont accordées, sous réserve d'en prévenir leur employeur 1 semaine au moins avant la date prévue, sauf urgence, aux salariés appelés en qualité à siéger dans les commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics et intéressant la pharmacie d'officine. Conformément à l'article D. 3142-5-1 du code du travail, le salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience en application des dispositions de l'article L. 3142-3-1 adresse à l'employeur, dans un délai qui ne peut pas être inférieur à 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, une demande écrite d'autorisation d'absence indiquant les dates et le lieu de la session. Il joint à sa demande une copie de la convocation à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience.

5.5. Les absences prévues aux paragraphes 5.2, 5.3 à l'exception des réunions de préparation, et 5.4, comptent comme temps de travail effectif, notamment pour le calcul de la durée des congés payés et l'application des avantages liés à l'ancienneté, ainsi que pour l'ensemble des autres droits résultant pour l'intéressé de son contrat de travail.

5.6. Dans les cas prévus au paragraphe 5.2 ci-dessus, les autorisations d'absence rémunérées, sont prises en charge par le fonds national pour le développement du paritarisme et le financement de la négociation collective dans la pharmacie d'officine (FNDP), visé à l'article 2 de l'accord collectif national étendu du 3 décembre 1997

modifié relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective, dans des conditions et selon des modalités qu'il détermine. »

Article 2

L'article 6 « Délégués du personnel » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 6 | *Comité social et économique*

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité social et économique est mis en place dans les officines dont l'effectif est d'au moins 11 salariés. Sa mise en place est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés, tel que déterminé selon les modalités fixées par le code du travail, est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les attributions, la composition et le fonctionnement du comité social et économique, de même que les modalités d'organisation des élections en vue de sa mise en place sont déterminés par le code du travail.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, la durée du mandat des représentants du personnel au comité social et économique est fixée à 3 ans. »

Article 3

L'article 7 « Comité d'entreprise » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 7 | *Services de garde et d'urgence en officine*

Les modalités d'indemnisation des salariés qui participent aux services de garde et d'urgence en officine sont fixées à l'article 4 "Gardes et urgences" de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000, modifié sur ce point par avenant du 9 avril 2008, sur la réduction du temps de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine. »

Article 4

À l'article 4 « Gardes et urgences » de l'accord collectif national du 23 mars 2000 susvisé, le 4^e alinéa du c « Gardes et urgences à volets fermés » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans tous les cas, il est accordé au personnel présent dans l'officine une indemnité spéciale pour dérangement égale à la somme des honoraires versés en application de l'article 19 de la convention nationale du 4 avril 2012 organisant les rapports entre les pharmaciens titulaires d'officine et l'assurance maladie, à l'exclusion de l'indemnité d'astreinte fixée par ladite convention. »

Article 5

À l'article 13 « Durée du travail » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, le 7 « Formations hors temps de travail » est supprimé.

Article 6

L'article 16 « Absence pour maladie ou accident » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

(Voir page suivante.)

« Article 16 | Absence pour maladie ou accident

1. Justification de l'absence

Sans préjudice de l'obligation du salarié d'informer sans délai son employeur de toute absence, les absences pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, doivent donner lieu à la communication d'un avis d'arrêt de travail ou d'un certificat médical dans les 3 jours à compter du premier jour d'absence.

À défaut, et sauf cas de force majeure, le salarié commet une faute susceptible d'être sanctionnée disciplinairement.

2. Indemnisation et maintien de salaire

Les salariés bénéficiant d'un coefficient inférieur au coefficient 330, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise, bénéficient, en cas d'absence dûment justifiée pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations dites "en espèces" de la sécurité sociale, d'une indemnisation prévue par les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés non-cadres de la pharmacie d'officine dans les conditions prévues à l'annexe IV-1 de la présente convention collective.

Les salariés assimilés-cadres bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient 330 inclus et le coefficient 400 exclu, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise, ainsi que les salariés cadres bénéficiant d'un coefficient égal ou supérieur au coefficient 400, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise, bénéficient, en cas d'absence dûment justifiée pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations dites "en espèces" de la sécurité sociale, d'une indemnisation prévue par les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine dans les conditions prévues à l'annexe IV-2 de la présente convention collective.

En outre, après 1 an dans les effectifs de l'entreprise, la rémunération brute mensuelle des salariés assimilés-cadres bénéficiant d'un coefficient compris entre le coefficient 330 inclus et le coefficient 400 exclu, quelle que soit la date d'obtention de ce coefficient, est maintenue du quatrième au trentième jour d'absence inclus, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié ouvrant droit aux prestations dites "en espèces" de la sécurité sociale. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle la rémunération est maintenue dès le 1^{er} jour d'absence. Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint 1 an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le maintien du salaire brut s'entend comme le versement par l'employeur au salarié de l'intégralité du salaire brut à l'échéance habituelle de la paie, que les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime de prévoyance aient été versées ou non.

Les alinéas qui précèdent s'appliquent sans préjudice des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail relatives à l'indemnité complémentaire servie par l'employeur aux salariés ayant, entre autres conditions, 1 année d'ancienneté dans l'entreprise.

3. Période de garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, les salariés bénéficient, pendant leur absence, d'une période de garantie d'emploi d'une durée de 4 mois pour les salariés justifiant de moins de 2 ans d'ancienneté ou de 6 mois pour les salariés justifiant de 2 ans d'ancienneté et plus, pendant laquelle leur employeur ne peut, motif pris de leur absence, procéder à leur licenciement.

Au terme de cette période de garantie d'emploi, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié absent à la condition que ce licenciement soit motivé par la situation objective de l'entreprise caractérisée par la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent le fonctionnement. La période de garantie d'emploi, qui s'apprécie sur les 12 mois consécutifs qui précèdent la date du licenciement, n'interdit pas à l'employeur de procéder au licenciement du salarié absent en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, pour motif disciplinaire (uniquement pour faute grave si l'arrêt de travail a une origine professionnelle) ou pour motif économique.

En cas de licenciement pour remplacement définitif d'un salarié, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement et verser, le cas échéant, les indemnités de licenciement correspondantes. De plus, le salarié est automatiquement dispensé de l'exécution de son préavis et perçoit l'indemnité compensatrice y afférente. »

Article 7

Après l'article 16 « Absence pour maladie ou accident » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est ajouté un article 16 *bis* ainsi rédigé :

« Article 16 *bis* | *Congés pour enfant malade ou pour enfant handicapé*

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens des dispositions du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Sans préjudice des dispositions relatives au congé pour enfant malade prévues au présent article, tout salarié qui justifie d'assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) bénéficie d'un congé rémunéré de 3 jours par année civile, sans condition d'ancienneté minimale.

Ce congé peut être fractionné en demi-journée, à la demande du salarié.

Le présent article s'applique sans préjudice des dispositions du code du travail relatives au congé de présence parentale, au congé de proche aidant d'une part, et des dispositions relatives aux jours de congés supplémentaires par enfant à charge ainsi qu'aux jours de congés attribués pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant mentionnés respectivement aux articles 25 et 26 des présentes dispositions générales d'autre part. »

Article 8

L'article 17 « Maternité, paternité et adoption » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

- l'article est renommé : « Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption » ;
- le 3. « Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 3. Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption

Les durées ainsi que les modalités d'exercice du congé de maternité, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas

d'hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, ainsi que du congé d'adoption sont fixées par les dispositions du code du travail. »

Article 9

L'article 26 « Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 26 | Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté

1. Congés pour événements familiaux

Les salariés ont droit, sur justificatif, à des congés exceptionnels décomptés en jours ouvrés pour événements familiaux dans les conditions prévues ci-dessous :

Événement	Ancienneté	
	0 à 3 mois (jours payés)	Plus de 3 mois (jours payés)
Mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs ⁽¹⁾	4	6
Mariage d'un enfant	1	2
Mariage d'une sœur, d'un frère	—	1
Naissance ⁽²⁾	3	3
Adoption ⁽³⁾	3	3
Décès du conjoint, du partenaire d'un Pacs ou du concubin	3	4
Décès du père, de la mère	3	3
Décès des grands-parents	1	2
Décès du frère, de la sœur	3	3
Décès d'un enfant (quel que soit son âge) ou d'une personne (sans lien de parenté exigé) âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié	7	7
Décès du beau-père, de la belle-mère ⁽⁴⁾	3	3
Annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant	2	2
1. Le salarié bénéficie des jours de congés exceptionnels à due concurrence du nombre d'événements (ex. : plusieurs mariages, plusieurs Pacs, la succession d'un Pacs et d'un mariage).		
2. Les jours accordés en cas de naissance ne se cumulent pas avec les congés accordés, pour un même enfant, dans le cadre du congé de maternité. Ils bénéficient au père et, le cas échéant, au (à la) conjoint(e), concubin(e) de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité. Ils commencent à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvré qui suit. Ces jours sont cumulables avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.		
3. Les jours accordés en cas d'adoption sont cumulables avec le congé d'adoption.		
4. Les beaux-parents s'entendent comme les parents de l'époux ou de l'épouse du salarié.		

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Sauf accord de l'employeur, et sans préjudice des dispositions particulières applicables aux jours accordés en cas de naissance d'un enfant, ces congés doivent être pris au cours d'une période raisonnable entourant l'événement qui y donne droit. En aucun cas, ils ne peuvent faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice.

2. Congé de deuil pour décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans et période de protection contre le licenciement

Sans préjudice des jours de congé pour événements familiaux mentionnés au 1 du présent article, les salariés ont droit, sur justificatif, à un congé de 8 jours ouvrés dans les cas suivants :

- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- décès d'une personne (sans lien de parenté exigé) âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié.

Ce congé n'entraîne pas de réduction de la rémunération. Il donne lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, ainsi qu'au versement d'indemnités complémentaires servies par les régimes de prévoyance de la pharmacie d'officine dans les conditions prévues à l'annexe IV de la présente convention collective.

Ce congé peut être pris dans le délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes, chaque période devant être d'une durée au moins égale à 1 journée. Le salarié informe l'employeur de chaque période d'absence au moins 24 heures à l'avance.

Ce congé est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Sa durée ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 13 semaines suivant le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou de la personne âgée de moins de 25 ans qui était à sa charge effective et permanente, sauf à justifier d'une faute grave de l'intéressé ou de l'impossibilité de maintenir son contrat pour un motif étranger au décès.

3. Journée défense et citoyenneté

Outre les événements mentionnés dans le tableau figurant au présent article, tout salarié appelé à participer à la journée défense et citoyenneté bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence d'une journée. Cette absence a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à la journée défense et citoyenneté. Elle n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. »

Article 10

L'article 27 « Hygiène et sécurité » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 27 | Santé et sécurité au travail

Les dispositions du présent article n'ont pas pour objet d'être exhaustives et s'appliquent sans préjudice des dispositions du code du travail.

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail en pharmacie d'officine sont détaillées dans l'accord collectif national étendu du 30 septembre 2009 relatif à l'amélioration des conditions de travail dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine.

1. Dispositions générales

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. Ces mesures comprennent notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;

– la mise en place d’une organisation et de moyens adaptés.

L’employeur veille à l’adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l’amélioration des situations existantes. Il informe et consulte le comité social et économique, lorsqu’il existe, dans les conditions prévues par le code du travail.

Sans préjudice de la responsabilité de l’employeur, il incombe à chaque salarié, conformément aux instructions qui lui sont données par l’employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur le cas échéant, de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Les instructions de l’employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d’utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Ces instructions sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

2. Document unique d’évaluation des risques

Conformément aux dispositions du code du travail, l’employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l’évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés à laquelle il procède en application des dispositions du code du travail. Cette évaluation, qui comporte un inventaire des risques identifiés dans l’entreprise, porte notamment sur le choix des équipements de travail, sur l’aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations ainsi que sur la définition des postes de travail. Elle tient compte de l’impact différencié de l’exposition au risque en fonction du sexe.

En annexe du document unique, l’employeur consigne les données collectives utiles à l’évaluation des expositions individuelles aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l’article L. 4161-1 du code du travail (notamment manutention manuelle de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, travail de nuit au sens du code du travail...) de nature à en faciliter, le cas échéant, la déclaration réalisée au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN) en vue de l’alimentation du compte professionnel de prévention (C2P). L’employeur consigne également la proportion de salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils fixés par le code du travail.

La mise à jour du document unique d’évaluation des risques est réalisée au moins chaque année, comme lors de toute décision d’aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, ou bien encore lorsqu’une information supplémentaire intéressant l’évaluation d’un risque est recueillie.

Le document unique d’évaluation des risques est tenu à la disposition, notamment, des salariés, des membres de la délégation du personnel au comité social et économique le cas échéant, du médecin du travail et des agents de l’inspection du travail.

La rédaction du document unique d’évaluation des risques ainsi que sa mise à jour peuvent s’effectuer avec les conseils et l’appui des services de santé au travail.

3. Dispositions diverses

Conformément aux dispositions du code du travail, l’employeur met à la disposition de chaque salarié, à son poste de travail ou à proximité, un siège approprié. De plus, il met notamment à la disposition des salariés des vestiaires ou, le cas échéant, un meuble de rangement sécurisé dédié à leurs effets personnels placé à proximité de leur poste de travail. »

Article 11

L'article 28 « Apprentissage et formation professionnelle » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 28 | *Formation professionnelle*

L'employeur met à la disposition des salariés les revues professionnelles auxquelles il est abonné.

Les formations réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences et qui ne conditionnent pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction peuvent, sous réserve de l'accord écrit du salarié dénonçable dans les 8 jours, être réalisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite de 30 heures par an et par salarié.

Dans ce cas, les heures de formations réalisées hors temps de travail constituent un temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Les dispositions relatives à la formation professionnelle en pharmacie d'officine sont détaillées à l'annexe II de la présente convention collective. »

Article 12

L'article 2 « Absence pour maladie ou accident » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 2 | *Absence pour maladie ou accident* *(Complémentaire de l'article 16 des dispositions générales)*

1. Indemnisation et maintien de salaire

Sans préjudice des règles d'indemnisation prévues à l'article 16 des dispositions générales, après 1 an dans les effectifs de l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment justifié, d'origine professionnelle ou non, le salaire net du cadre est maintenu intégralement dès le premier jour d'absence et pendant les 6 premiers mois, sous déduction des prestations en espèces servies, le cas échéant, par la sécurité sociale et le régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine. Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint 1 an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

Le cadre a droit, par tranche de 3 années dans les effectifs au-delà des 3 premières années, à 1 mois supplémentaire de maintien intégral du salaire net, dans la limite de 6 mois supplémentaires, soit 12 mois de maintien de salaire au maximum. Le salarié n'acquiert pas de droits supplémentaires à maintien de salaire en cours d'arrêt de travail.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le maintien du salaire net s'entend comme le versement par l'employeur au salarié de l'intégralité du salaire net à l'échéance habituelle de la paie, que les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime de prévoyance aient été versées ou non.

En cas d'arrêts de travail multiples, le salarié ne peut bénéficier, au cours d'une même année civile, d'une période de maintien de salaire supérieure à celle à laquelle la durée de sa présence dans les effectifs de l'entreprise lui donne droit. De plus, un même arrêt de travail, notamment lorsqu'il s'échelonne sur plusieurs années civiles, ne peut donner lieu à une période de maintien de salaire supérieure à celle à laquelle la durée de sa présence dans les effectifs de l'entreprise lui donne droit.

2. Période de garantie d'emploi

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, les salariés cadres bénéficient pendant leur absence, quelle que soit leur durée de présence dans les effectifs de l'entreprise et quelle que soit leur antériorité dans le statut cadre, d'une période de garantie d'emploi d'une durée de 6 mois pendant laquelle leur employeur ne peut, motif pris de leur absence, procéder à leur licenciement.

Cette période garantie d'emploi s'applique selon les conditions et modalités prévues à l'article 16 des dispositions générales de la présente convention collective.

En cas de licenciement pour remplacement définitif d'un cadre absent pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, intervenant une fois la période de garantie d'emploi expirée, celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 1 an à compter de la date de notification du licenciement, s'il en fait la demande au cours de ce même délai d'un an. Cette priorité de réembauche s'exerce selon les conditions et modalités prévues à l'article 20 des dispositions générales de la présente convention collective. »

Article 13

L'article 3 « Maternité, paternité et adoption » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 3 | *Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption* (Complémentaire de l'article 17 des dispositions générales)

Après une année dans les effectifs de l'entreprise, les salariés cadres bénéficient, pendant toute la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et du congé d'adoption, du maintien intégral de leur salaire net par l'employeur, sous déduction des prestations en espèces servies, le cas échéant, par la sécurité sociale et le régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine.

Il en va de même du congé de paternité et d'accueil de l'enfant accordé en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né après la naissance dans une unité de soins spécialisés.

Lorsque la durée de présence du salarié dans les effectifs de l'entreprise atteint 1 an en cours d'arrêt de travail, cet arrêt n'ouvre pas droit à maintien de salaire.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, le maintien du salaire net s'entend comme le versement par l'employeur au salarié de l'intégralité du salaire net à l'échéance habituelle de la paie, que les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime de prévoyance aient été versées ou non.

Lorsque le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou le congé d'adoption, est suivi d'un arrêt de travail pour maladie, la durée du maintien de salaire dont bénéficie le salarié au titre de cet arrêt de travail en application des dispositions de l'article 2 des présentes dispositions particulières, n'est pas réduite de la durée du maintien de salaire dont il a bénéficié au titre du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption. »

Article 14

L'article 10 « Formation professionnelle » des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée est supprimé.

Article 15

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} juillet 2021.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de 50 salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2017). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 avril 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : **2098** | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Accord du 8 février 2021

relatif à la désignation de l'opérateur de compétences

NOR : ASET2150480M

IDCC : 2098

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

**ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
Sud Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des prestataires de services du secteur tertiaire a, conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, désigné un OPCO au travers des accords collectifs conclus les 10 décembre 2018 et 18 mars 2019.

Ces accords rappelaient les spécificités de la branche des prestataires de services du secteur tertiaire et la volonté des partenaires sociaux de garantir, aux entreprises et aux salariés couverts par la convention collective, un service de proximité en désignant un OPCO capable de dialoguer avec elles et doté d'un savoir-faire et d'outils adaptés.

Conformément aux termes des accords du 10 décembre 2018 et du 18 mars 2019, les partenaires sociaux se sont réunis, à partir du mois d'octobre 2020, afin d'examiner les modalités et conditions de désignation de leur OPCO.

Ils se sont appuyés, pour ce faire, sur diverses données et informations, dont le rapport annuel (2019) d'activité de l'OPCO des entreprises de proximité.

Se référant à leurs accords antérieurement conclus qui ont exposé en détail la cohérence du choix historique de la branche, les partenaires sociaux ont entendu confirmer la désignation de leur OPCO par le biais du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique, d'une part, à celui de l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle qu'il complète et modifie et, d'autre part, à ceux des accords du 18 décembre 2018 et du 18 mars 2019 qu'il annule et remplace.

Il est expressément rappelé que ce champ d'application correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1^{er}.

Article 2 | Désignation de l'opérateur de compétences

Confirmant le choix opéré dans le cadre des accords des 10 décembre 2018 et 18 mars 2019, les signataires désignent à nouveau « l'OPCO des entreprises de proximité » comme opérateur de compétences (OPCO) de la branche des prestataires de services dans le secteur tertiaire (IDCC 2098).

« L'OPCO des entreprises de proximité » est ainsi désigné en qualité d'opérateur de compétences de la branche au titre, d'une part, de la contribution légale à la formation professionnelle et à l'alternance, et, d'autre part, comme collecteur et gestionnaire de toutes contributions supplémentaires versées, le cas échéant, soit en application d'un accord collectif de branche, soit à titre volontaire par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Le présent accord annule et remplace les accords des 10 décembre 2018 et 18 mars 2019.

Les signataires rappellent qu'une charte de qualité de services avait été formalisée concomitamment à la signature des accords susvisés. Ils confirment ici leur volonté de bénéficier d'un accompagnement de qualité de la part de l'OPCO, tant au niveau de la branche, en CPNEFP comme en SPP, qu'au niveau des entreprises et des salariés, en région.

Article 3 | Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4^e de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

3.1. Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Compte tenu de son objet, le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature et pour une durée déterminée de deux (2) ans.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

L'objet du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

3.2. Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

Vu la durée déterminée du présent accord, les parties conviennent de se réunir au moins six (6) mois avant son échéance pour apprécier les modalités et conditions du réexamen de la désignation.

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

3.3. Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant du 8 février 2021

relatif au renouvellement du gestionnaire
de la politique conventionnelle de solidarité

NOR : ASET2150479M

IDCC : 2098

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

**ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
Sud Solidaires ;
FEC FO services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche a conclu, le 19 avril 2016, un accord relatif au degré de solidarité du régime de prévoyance et de frais de santé. Cet accord a été étendu par un arrêté du 28 avril 2017.

Afin de proposer aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif pertinent d'actions de solidarité en lien avec les accords collectifs de protection sociale complémentaire conclus par les partenaires sociaux, les signataires de l'accord susvisé avaient mis en évidence la néces-

sité d'une politique conventionnelle de solidarité mutualisée pilotée dans le cadre d'un dispositif de gestion unique centralisée.

Respectant les principes essentiels du code de la sécurité sociale dans cette approche, l'accord du 19 avril 2016 avait retenu l'OCIRP comme gestionnaire unique de ce dispositif pour une durée déterminée de 3 ans.

Ce mandat a été renouvelé une première fois par voie d'avenant conclu le 10 décembre 2018 et étendu par un arrêté du 16 octobre 2019.

Dans ce prolongement et suite à la conclusion le 26 octobre 2020 d'un avenant de recommandation et de révision du régime de prévoyance, les partenaires sociaux se sont une nouvelle fois réunis conformément aux termes de l'accord susvisé afin de décider du sort de la gestion unique de leur régime de solidarité selon les termes du présent avenant.

Les organismes assureurs recommandés entendus, les signataires ont décidé de renouveler l'OCIRP dans son rôle conformément aux termes du présent avenant.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 19 avril 2016 qu'il modifie et complète.

Il est expressément rappelé que ce champ correspond, d'une part, à celui de l'accord de prévoyance du 15 décembre 2014 modifié, d'autre part, à celui de l'accord de frais de santé du 25 septembre 2015 modifié et, enfin, à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article 1^{er}.

Article 2 | Renouvellement de l'organisme gestionnaire

Les signataires rappellent que, conformément aux termes de l'article 3.1.2 de l'accord du 19 avril 2016, ils se sont employés, avant l'échéance du mandat du gestionnaire du dispositif conventionnel de solidarité, à auditionner les organismes assureurs recommandés par la branche sur un régime de protection sociale complémentaire pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement d'organisme.

Les organismes assureurs recommandés entendus n'ont pas orienté la branche vers la mise en œuvre d'un nouvel appel à candidatures concurrentiel entre eux.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux ont entendu renouveler l'OCIRP comme gestionnaire unique de sa politique de solidarité.

Ce mandat est renouvelé pour une durée déterminée qui court à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023, date d'échéance de la recommandation des organismes assureurs recommandés au titre des régimes conventionnels de prévoyance et de frais de santé.

Il est rappelé que la prestation de l'OCIRP a été poursuivie entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2020, conformément aux dispositions conventionnelles alors en vigueur et aux engagements pris par l'OCIRP.

Le mandat renouvelé au titre du présent avenant prendra automatiquement fin dès lors que la recommandation de l'organisme gestionnaire concerné par le présent avenant arrivera à échéance.

Si l'organisme gestionnaire du dispositif de solidarité ne devait pas être recommandé dans le cadre de la prochaine révision de la clause intégrée au régime conventionnel de prévoyance complémentaire, son mandat serait maintenu à titre provisoire, le temps pour la branche d'organiser son renouvellement conformément aux dispositions de l'accord du 19 avril 2016.

Si cet organisme venait à être à nouveau recommandé pour le régime conventionnel de prévoyance complémentaire, les partenaires sociaux se positionneront paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire, en procédant, conformément à l'accord du 19 avril 2016, à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité de l'une de ces options.

Article 3 | Dispositions générales

3.1. Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Il est d'une durée indéterminée qui est indépendante de la durée limitée du renouvellement du mandat de l'organisme gestionnaire visée à l'article 2.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

L'objet du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés.

3.2. Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai raisonnable avant l'échéance du mandat visé à l'article 2 du présent avenant pour apprécier les modalités et conditions de son réexamen.

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

3.3. Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 8 février 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 16 janvier 2020

à l'accord du 25 septembre 2019 portant révision de l'annexe II
relatif au remboursement des frais des représentants
des organisations syndicales à la CPPNI

NOR : ASET2150359M

IDCC : 897

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

Presanse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FFASS CFE-CGC ;

CFTC santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le prolongement des discussions intervenues en septembre 2019 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), les partenaires sociaux souhaitent modifier l'article 5.3 de l'accord portant révision de l'annexe II de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises, relatif au remboursement des frais des représentants des organisations syndicales à la CPPNI, tels que désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 de cet accord.

Ils décident, par ailleurs, de compléter l'article 3.4 relatif aux réunions de la CPPNI.

Les partenaires sociaux décident ainsi de procéder aux modifications suivantes :

Ils décident de modifier l'article 5.3 comme suit :

« Article 5.3 | Remboursement des frais

Les frais des représentants des organisations syndicales désignés dans les conditions fixées à l'article 3.1 sont remboursés par le représentant des employeurs, ..., au vu des justificatifs originaux, dans les conditions suivantes :

- frais de transport : quel que soit le mode de transport utilisé, le remboursement est effectué dans la limite du tarif SNCF 2^e classe (ou celui de la RATP en région parisienne) pour le déplacement considéré ;
- frais d'hébergement : remboursement dans la limite de 180 % du tarif Urssaf ;

– frais de repas : remboursement dans la limite de 130 % du tarif Urssaf.

La demande de remboursement devra être adressée au secrétariat de la CPPNI dans les 2 mois suivant les réunions, congrès ou assemblées statutaires.

Le remboursement par Presanse devra être effectué dans les 30 jours calendaires suivant la demande.

En outre, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un SSTI, bénéficient d'un remboursement de frais d'hébergement, dans les conditions du présent accord, correspondant à une nuit d'hôtel supplémentaire, dès lors que la durée de leur trajet est supérieure à 2 h 30 et qu'ils assistent aux réunions commençant à 9 h 30.

Le SSTI, employeur, doit, dans ce cas, autoriser le salarié à quitter son poste de travail une heure avant l'heure de débauche prévue (sauf pour les réunions se tenant le lundi). Cette disposition consistant à octroyer une nuit d'hôtel supplémentaire ne s'applique que pour les représentants des organisations syndicales qui assistent à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou aux groupes de travail décidés paritairement.

Lorsqu'une réunion (groupe de travail ou commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), planifiée en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, est annulée par Presanse, les frais qui auraient été préalablement engagés seront remboursés par Presanse dans les conditions précitées. »

Ils décident, par ailleurs, de compléter l'article 3.4 comme suit :

« Article 3.4 | *Réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation*

Après le point relatif au fonctionnement, il est ajouté :

Modalités de prise de décisions de la CPPNI

En dehors de règles légales applicables aux accords de la CPPNI, cette commission peut être amenée à prendre des décisions (entendu comme l'expression d'une demande ou d'un message commun). Ces décisions sont prises après approbation, d'une part, de la délégation des employeurs, d'autre part, de la majorité des organisations syndicales de salariés, au prorata de leur représentativité.

À noter que les avis rendus en interprétation du texte conventionnel auront la même valeur contractuelle qu'un avenant portant révision du même texte, aux conditions cumulatives suivantes :

- qu'il en soit fait mention expresse dans l'avis considéré ;
- qu'ils soient adoptés à l'unanimité des parties présentes ;
- qu'ils ne créent pas de dispositions nouvelles à la convention collective ou à ses annexes ou n'en suppriment.

Les avis d'interprétation remplissant les conditions ci-dessus seront annexés à la convention collective nationale et feront l'objet d'un dépôt conformément aux articles L. 2231-5, L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail. Ils seront opposables à l'ensemble des employeurs et salariés liés par cette dernière.

Ils prendront effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès des services compétents.

Article 8 | Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020.

Chaque organisation signataire ou adhérente peut demander la révision du présent accord selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises.

Cet accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, à tout moment, par les organisations signataires, dans les conditions prévues par l'article L. 2222-6 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception et dans le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des organisations syndicales (signataires ou non) et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail. »

Fait à Paris, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210170-000521

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
