



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



**PREMIER  
MINISTRE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction de l'information  
légale et administrative

# 2021-30

7 août 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-30 du 7 août 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° 2021-30.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-30 du 7 août 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Autoroute ou ouvrage routier (sociétés concessionnaires ou exploitantes) :</b> accord du 21 juin 2021 portant avenant n° 1 à l'accord du 20 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle.....	5
<b>Cafétérias et assimilés (chaînes) :</b> accord du 15 juillet 2021 relatif au dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi.....	9
<b>Carrières et matériaux et fabrication de la chaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) :</b> accord n° 2 du 20 novembre 2020 relatif aux réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » et aux modalités de fonctionnement du paritarisme .....	19
<b>Carrières et matériaux et fabrication de la chaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) :</b> avenant n° 1 du 18 décembre 2020 à l'accord n° 2 du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » et aux modalités de fonctionnement du paritarisme .....	26
<b>Carrières et matériaux et fabrication de la chaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) :</b> avenant n° 2 du 24 mars 2021 à l'accord n° 2 du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » aux modalités de fonctionnement du paritarisme .....	30
<b>Charcuterie de détail :</b> avenant n° 34 du 28 juin 2018 à l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation .....	34
<b>Charcuterie de détail :</b> avenant n° 37 du 10 juillet 2019 relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé .....	39
<b>Charcuterie de détail :</b> avenant n° 38 du 9 janvier 2020 à l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 relatif aux salaires .....	48
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants et artisans) :</b> avenant n° 6 du 21 juin 2021 à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013 relatif au régime de prévoyance .....	50
<b>Cuirs et peaux (industrie) :</b> accord du 30 juin 2021 relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité .....	52
<b>Enseignement privé indépendant :</b> avenant n° 5 du 21 janvier 2021 à l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre .....	60

<b>HLM (sociétés coopératives) :</b> protocole d'accord du 8 mars 2019 relatif aux salaires pour l'année 2019 .....	62
<b>Métallurgie (industries mécaniques, similaires et connexes [Jura]) :</b> avenant du 28 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	64
<b>Métallurgie (industries électriques, électroniques et connexes [Vosges]) :</b> accord du 18 juin 2021 relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2021 .....	67
<b>Métallurgie (industries [Moselle]) :</b> protocole d'accord du 25 juin 2021 relatif à la RAEG, au BERG, à la prime de vacances et aux IPD .....	74
<b>Optique-lunetterie de détail :</b> avenant n° 7 du 20 mai 2021 à l'accord du 8 décembre 2004 relatif au financement du paritarisme .....	78
<b>Radiodiffusion :</b> accord du 17 mars 2021 relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2021 .....	80
<b>Services de santé au travail (interentreprises) :</b> accord de branche du 20 mai 2021 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ...	83
<b>Spectacle vivant (secteur privé) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée.....	92
<b>Spectacle vivant (secteur privé) :</b> avenant du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à la modification de l'article 4.21 « Comité social et économique » .....	103
<b>Spectacle vivant (secteur privé) :</b> avenant du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage (article X.1.2) .....	106
<b>Spectacle vivant (secteur privé) :</b> avenant du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 à l'annexe I.....	108
<b>Tuiles et briques (industrie) :</b> avenant de prorogation du 30 juin 2021 à l'accord relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » .....	113

Brochure n° 3336 | Convention collective nationale

IDCC : 2583 | **SOCIÉTÉS CONCESSIONNAIRES OU EXPLOITANTES  
D'AUTOROUTES OU D'OUVRAGES ROUTIERS**

**Accord du 21 juin 2021**

portant avenant n° 1 à l'accord du 20 novembre 2019  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2150760M

IDCC : 2583

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

**ASFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SUD autoroute ;**

**FGTE CFDT ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**FNST CGT ;**

**FEETS FO ;**

**UNSA autoroutes,**

d'autre part,

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de compléter la mise en œuvre au sein de la branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers les différents dispositifs de la formation professionnelle.

Le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance.

Dans cette perspective, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

■ **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche des sociétés concessionnaires ou exploitantes d'autoroutes ou d'ouvrages routiers.

## **Article 1<sup>er</sup> | Révision de l'article II.1.4**

Le présent avenant conduit à une nouvelle rédaction de l'article II.1.4 de l'accord relatif à la formation professionnelle. Cette nouvelle rédaction figure en annexe au présent avenant.

## **Article 2 | Mention relative aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## **Article 3 | Suivi de l'accord**

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article IV.6 de l'accord de branche du 20 novembre 2019.

## **Article 4 | Durée. Date d'entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à l'accord du 20 novembre 2019.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 20 novembre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord de branche du 20 novembre 2019 qu'il modifie et complète. Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

## **Article 5 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord, à la diligence de l'ASFA.

## **Article 6 | Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés au sens du code du travail ainsi que toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, non-signataires du présent accord, pourront adhérer à cet accord dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## **Article 7 | Dépôt**

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'ASFA, auprès des services centraux du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

*Fait à Paris, le 21 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

### II.1.4. Contrats en alternance

Les parties signataires souhaitent s'engager en faveur de l'embauche en alternance (qu'elle soit réalisée dans le cadre des contrats de professionnalisation ou de l'apprentissage).

Ces contrats d'alternance constituent une véritable voie privilégiée pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi et apportent une solution adaptée aux besoins de compétences des entreprises de la branche. Ils constituent un vivier privilégié pour pourvoir aux emplois vacants de la branche.

Les contrats en alternance sont financés par l'OPCO sur la section alternance de la collecte formation professionnelle continue. L'OPCO de branche apporte à la CPNE et à la SPP son appui technique pour la détermination de ces niveaux et taux de prise en charge.

#### a) Contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, bac, BTS, Licence, BUT, master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Les niveaux de prise en charge du contrat d'apprentissage sont définis par la CPNE, transmis à France Compétences, et publiés par décret.

#### b) Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

#### 1. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une période de 6 à 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être étendue à 24 mois, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée ou bénéficiaires de minima sociaux), la durée du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois.

#### 2. Durée des actions de formation

La durée de la formation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, avec un minimum de 150 heures.

Toutefois, cette durée peut être supérieure à 25 %, dès lors que cela s'avère nécessaire au regard des référentiels de formation, de la nature des diplômes, des titres ou qualifications visés qui prévoient une durée de formation se déroulant sur plus de 12 mois (BTS, BUT...).

### 3. Prise en charge

Les taux de prise en charge du contrat de professionnalisation sont définis en SPP et soumis à l'OPCO pour validation.

#### c) Contrat de professionnalisation expérimental

Ce contrat peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les compétences à acquérir sont définies par l'employeur et le salarié, avec l'appui de l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences établit le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir et en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et la pratique en entreprise.



Brochure n° 3297 | Convention collective nationale

IDCC : 2060 | **CAFÉTÉRIAS ET ASSIMILÉS**  
**(Chaînes)**

### **Accord du 15 juillet 2021**

relatif au dispositif spécifique d'activité réduite pour le maintien en emploi

NOR : ASET2150770M

IDCC : 2060

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

**SNRPO,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La crise sanitaire liée au « Covid-19 » a des conséquences très importantes sur l'activité socio-économique.

L'impact financier et économique a été particulièrement ressenti par les chaînes de cafétérias, qui ont été et sont toujours impactées par les mesures de confinement, de restrictions de circulation, de déplacement, d'isolement, de télétravail et de couvre-feu mises en place tout au long des années 2020 et 2021.

Durant la première période de confinement, la seule possibilité de maintien d'activité était la vente à emporter qui ne constituait qu'une activité marginale des entreprises du secteur. La reprise d'activité en juin 2020 avait été très impactée par les restrictions d'accueil mises en place pour tenir compte des mesures nécessaires de protection sanitaire (restriction du nombre de personnes à une même table au restaurant, distanciation des tables) et par l'augmentation de la crainte des consommateurs d'être contaminé en restaurant (35 % de convives avaient peur d'être contaminés en juin 2020 et 44 % en septembre 2020) (source : étude Food Service Vision – octobre 2020).

Les entreprises du secteur ont ainsi affiché une perte de chiffres d'affaires de 60,2 % en mars, de 100 % en avril et 97 % en mai. Et même si la réouverture a été autorisée à compter du 2 juin, les entreprises restaient très affectées par la crise sanitaire au cours de la saison estivale (– 63,1 % de chiffre d'affaires en juin, – 40,4 % en juillet et – 34,1 % en août).

En octobre, le secteur des chaînes de cafétérias affichait une perte de chiffres d'affaires de 42,9 % alors que le marché de la restauration ne subissait qu'une perte de 18,8 % ; écart pouvant être notamment expliqué par le concept même de la cafétéria reposant sur le libre-service (source : Salestrack – octobre 2020).

La décision de nouveau confinement applicable à compter du 30 octobre a détérioré encore plus cette situation de même que les mesures de restriction d'activité et de circulation prises au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021.

En avril 2021, et alors que le gouvernement décidait un nouveau confinement, est parue la 6<sup>e</sup> revue stratégique « Covid-19 et restauration » de Food Service Vision dans laquelle il était constaté que « c'est la restauration commerciale qui aurait été la plus impactée, avec un repli de CA de 44 % ».

En janvier 2021, les répercussions étaient dramatiques pour la profession avec la perte de 100 % de chiffre d'affaires tandis que le marché de la restauration constatait une perte de 29,8 % (source : Salestrack – janvier 2021).

Avec la crise sanitaire, le chiffre d'affaires du tourisme a diminué de 30 à 40 milliards d'euros. En moyenne, les établissements ont connu une baisse de 52 % de leur chiffre d'affaires en 2020 et anticipent une baisse de 63 % en 2021. Une région sur deux anticipe des baisses de chiffre d'affaires supérieures à 60 % et notamment une baisse de 69 % en Île-de-France. Enfin, 59 % anticipent une activité ralentie à la sortie de la crise dont notamment 71 % des hôteliers et 65 % des hôtels-restaurants (source Étude Akto – Impacts de la crise sanitaire).

Au regard de ces éléments (fermeture des frontières, renforcement des règles d'entrée et sortie des personnes en provenance de pays étrangers) mais également des annonces gouvernementales successives restreignant les déplacements (instauration d'un couvre-feu à partir de 21 heures puis annonce d'un nouveau confinement à compter du 30 octobre 2020 puis annonces de nouvelles restrictions au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021) et des mesures sanitaires (restriction du nombre de personnes à une même table au restaurant, distanciation des tables à respecter puis fermeture des bars et restaurants à compter du 30 octobre), l'année 2021 s'annonce également comme fortement dégradée et l'avenir d'un nombre important d'entreprises du secteur est en jeu.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la pandémie de la « Covid 19 », les entreprises de la branche ont nécessairement largement recours au dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par les pouvoirs publics pendant cette période.

Les répercussions atteignant directement et durablement les professionnels de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un dispositif spécifique d'activité partielle permettant de faire face, au mieux, à cette situation exceptionellement grave et inédite.

Les partenaires sociaux sont résolus à soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité.

En effet, notre secteur d'activité misait sur une reprise début janvier 2021 avec la réouverture des établissements de restauration à compter du 20 janvier 2021. Finalement cette réouverture n'a pas eu lieu et a été progressivement décalée à la date du 9 juin 2021 de manière partielle.

Malgré cette perspective positive, la crise sanitaire ne permet pas d'espérer un retour à la normale immédiat, tant du fait des conditions sanitaires en vigueur (couvre-feu, jauges...) que des restrictions de déplacement et de tourisme prévisibles. La reprise du tourisme international n'est pas attendue avant 2022 voire 2023 de sorte que certaines entreprises mettront davantage de temps à retrouver un niveau d'activité équivalent à celui connu antérieurement. Les perspectives d'activités sur le court et le moyen terme sont donc incertaines.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité, conviennent par cet accord, de la nécessité de mettre en place le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) au sein de la branche, conformément à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et aux décrets n° 2020-926 du 28 juillet 2020, n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 et n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 fixant ses modalités d'application.

Ils souhaitent rappeler que l'accord de branche joue un rôle supplétif par rapport aux accords négociés au niveau des établissements, entreprises ou groupes.

Il permet le recours à l'activité réduite en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la voie d'un document élaboré par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment la nécessité de négocier au sein de l'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

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

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, y compris les contrats en alternance, ainsi que les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours, des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés en date du 28 août 1998.

Les entreprises visées par le champ d'application sont les établissements de chaînes relevant du code NAF 56.10B dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre-service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

## **Article 2 | Conditions de mise en œuvre de l'activité partielle longue durée**

Pour les entreprises, groupes, ou établissements qui ne disposent d'aucun délégué syndical, le présent accord de branche peut s'appliquer directement, dans les conditions prévues aux articles suivants :

- pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, les parties insistent sur l'importance d'un dialogue social loyal. Par conséquent, si le recours au dispositif spécifique d'activité réduite est envisagé à l'appui du présent accord de branche, alors une information doit lui être transmise ;
- pour les entreprises, groupes, ou établissements qui disposent d'au moins un délégué syndical, dans l'hypothèse d'une dégradation de la situation économique en cours d'utilisation de ce dispositif spécifique, et avant toute décision, l'employeur se réunira avec le (les) délégué(s) syndical(aux). Cette réunion permettra de faire le point sur la situation et d'envisager les éventuelles évolutions du dispositif à travers la négociation. Dans ce cas, une négociation loyale doit être ouverte et aboutir soit à un accord majoritaire soit à la signature d'un PV de désaccord ou l'établissement d'un relevé de conclusions.

L'accord d'entreprise ou le document unilatéral prévu à l'article 3 est transmis au secrétariat de la CPPNI, de manière anonymisée.

## **Article 3 | Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord, élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent

accord à la situation de l'entreprise ou de l'établissement dans le respect des stipulations du présent accord.

Ce document est élaboré par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

### **3.1. Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra préciser**

1. Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité reposant sur des éléments chiffrés détaillant notamment les évolutions de chiffres d'affaires ;
2. La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité réduite qui peut être reconduite dans le respect de la durée maximale prévue à l'article 8 dudit accord ;
3. Les activités et salariés ou catégories de salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
4. La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
5. Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
6. Dès lors qu'ils sont bénéficiaires du dispositif, les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent leurs meilleurs efforts au regard de ceux demandés aux salariés pendant la durée du recours au dispositif ;
7. Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les 3 mois.

### **3.2. Ce document unilatéral peut également prévoir**

1° Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif.

Les parties soulignent l'importance, dans le contexte de crise actuelle, de partager les efforts. Elles appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel ;

2° Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés dans le respect des dispositions légales et utilisent leur compte personnel de formation notamment dans le cadre de projet coconstruit pouvant associer l'employeur à travers un abondement, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Ce document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation dans les conditions prévues à l'article 10 du présent accord.

En présence d'un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalable rendu par le CSE ou de la convocation au CSE justifiant que l'avis du CSE soit réputé négatif en raison de l'absence d'avis rendu dans le délai applicable.

Ce document peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

## **Article 4 | Précisions relatives au contenu du document**

Le document élaboré par l'employeur comprend un diagnostic sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise et des perspectives d'activité permettant de justifier la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

Ce diagnostic est présenté au comité social et économique lors de la consultation prévue à l'article 3.

Le document, élaboré par l'employeur, définit les activités et salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée au sens de l'article 10 *ter* de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020. Il ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail.

Un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés pour l'un des motifs prévus par l'article R. 5122-1 du code du travail à l'exception du motif de conjoncture économique.

Le dispositif d'activité réduite permet de placer les salariés en position d'activité réduite par entreprise, établissement, ou partie d'établissement telle qu'une unité de production, un atelier, un service ou une équipe chargée de la réalisation d'un projet.

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

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée contractuelle de travail du salarié. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document élaboré par l'employeur. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Cette limite peut toutefois être portée à 50 % sur décision de l'autorité administrative et dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise dûment expliquée dans le document élaboré par l'employeur.

Les parties rappellent le nécessaire respect des dispositions légales et conventionnelles quant aux règles de planification des horaires de travail.

Les entreprises veilleront à ce que la charge de travail et, le cas échéant, les objectifs des salariés en convention de forfait jours soient adaptés du fait de la mise en œuvre de l'activité partielle.

## **Article 6 | Indemnisation des salariés**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité réduite.

Le salarié placé en activité réduite reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramené à un montant horaire sur la base de la durée conventionnelle ou contractuelle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques le permettent, le document élaboré par l'employeur peut prévoir une indemnisation du salarié supérieure au minimum légal.

À la date de signature du présent accord, l'indemnité légale est exclue de l'assiette des cotisations et soumise à CSG (au taux de 6,20 % à ce jour) et à CRDS (au taux de 0,50 % à ce jour), après abattement pour frais professionnels.

Ceci est conforme aux dispositions réglementaires visant à harmoniser le calcul de la CSG/CRDS sur les revenus de remplacement pour tous les salariés qui bénéficient de l'activité partielle. La CSG/CRDS s'applique sur les revenus de remplacement, sans exonération jusqu'au Smic – principe de l'écêtement CSG/CRDS sur l'indemnité d'activité partielle non applicable – et sans tenir compte du revenu de référence du salarié (exonération et taux réduit des faibles revenus ne s'appliquent pas). Elle est également soumise le cas échéant aux différentes cotisations prévoyance applicables, sur la totalité de l'assiette.

L'entreprise étudiera la possibilité de lisser l'indemnisation des salariés en cas de baisse d'activité variable au cours de la période sollicitée après consultation du CSE s'il existe.

Dans le cadre de la législation en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Pour les contrats à temps partiel, cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application de son contrat de travail.

## **Article 7 | Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle**

### **7.1. Les engagements en matière d'emploi**

Les partenaires sociaux rappellent que l'enjeu principal de ce dispositif est la préservation des emplois dans le secteur durant le temps de la crise actuelle.

Lorsqu'une entreprise met en place le dispositif spécifique d'activité partielle, elle s'engage obligatoirement à ne pas procéder à des licenciements pour motif économique, tels que définis à l'article L. 1233-3 du code du travail dans les conditions suivantes. Cela inclut l'impossibilité de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) sauf si le seul volet du PSE est un plan de départ volontaire (PDV).

Le document détermine le périmètre des emplois concernés, celui-ci couvrant l'intégralité des emplois de l'entreprise, ainsi que la durée des engagements de l'employeur en matière d'emploi.

Les engagements en matière d'emploi s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement telle que définie par l'accord ou le document élaboré par l'employeur.

Les partenaires sociaux soulignent que les engagements en matière d'emploi peuvent être remis en cause si les perspectives d'activités se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ou le document unilatéral mentionné à l'article 3 du présent accord, et cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

De même, si un fait extérieur à l'employeur obligeait ce dernier à mettre en œuvre une fermeture d'établissement (exemple : éviction du bailleur), les engagements en matière d'emploi pourraient être remis en cause.



## 7.2. Les engagements en matière de formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés ou leur permettre une reconversion professionnelle.

Les signataires conviennent de l'importance de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance des activités des cafétérias.

Le document, élaboré par l'employeur, détermine ses engagements en matière de formation professionnelle.

Il s'agit, notamment, de préparer les salariés aux qualifications et compétences de demain et de sécuriser leur parcours professionnel.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés, les possibilités de mobiliser les ressources disponibles de l'OPCO AKTO pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, notamment en mobilisant prioritairement le FNE-formation.

Ils soulignent l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour développer les qualifications et compétences des salariés et ainsi accompagner au mieux la relance de l'activité.

Indépendamment de leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail) sont concernées, notamment toutes actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans :

- le plan de développement des compétences ;
- des actions de formation certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance « Pro-A » ;
- des projets coconstruits par le salarié pouvant associés son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail. Dès lors qu'un salarié bénéficiant du dispositif spécifique APLD décide de mobiliser les droits qu'il a acquis au titre du CPF pour se former, les parties signataires s'accordent sur le fait que, dans le cas où les droits acquis par le salarié ne couvriraient pas l'intégralité du coût de la formation, un financement complémentaire pourra être envisagé. Sur proposition de la branche, cette mesure sera soumise à l'accord de l'OPCO AKTO, sous réserve de ses disponibilités financières.

Pour une pleine efficacité dans la gestion des moyens gérés paritairement par l'OPCO AKTO, et compte tenu des circonstances, les signataires s'engagent dans une démarche constructive avec l'État et proposent la constitution d'un groupe de travail paritaire constitué de membres de la CPNE pour assurer le suivi des mesures.

## 7.3. Autres engagements

### a) Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle longue durée, les partenaires sociaux de la branche insistent auprès des entreprises pour qu'elles aient le sens des responsabilités en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel et en appliquant un principe de modération des rémunérations, de quelles que nature qu'elles soient, des dirigeants et actionnaires de l'entreprise concernée, qui en informeront le cas échéant le comité social et économique (lorsque cette instance existe), ou directement les salariés, sous forme d'information écrite.

## **b) Recours à la sous-traitance**

Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée, les entreprises n'auront pas recours à la sous-traitance ou intérim pour remplacer les emplois qui sont placés en activité partielle.

### **7.4. Impact du dispositif spécifique d'activité partielle**

Il est rappelé que la réglementation en vigueur au moment de la signature dudit accord prévoit que le dispositif d'activité partielle n'a pas d'impact pour le salarié concernant :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'ouverture des droits à la retraite ;
- le maintien des garanties prévoyances et santé ;
- l'alimentation du compte CPF selon les dispositions en vigueur.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale. Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillés.

## **Article 8 | Date et durée d'application**

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise.

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

## **Article 9 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel**

Le document élaboré par l'employeur détermine les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'activité réduite et du suivi des engagements fixés par le document homologué.

Les informations transmises au comité social et économique portent en particulier sur les activités et salariés concernés par le dispositif, sur les heures chômées, ainsi que sur le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise concerné sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.



## **Article 10 | Procédure d'homologation**

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

Elle est accompagnée :

- du document unilatéral ;
- de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe ;
- et en cas de désaccord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives, du PV de désaccord ou du relevé de conclusion prévu à l'article 2.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 9.

## **Article 11 | Durée de l'accord et entrée en vigueur**

Il entrera en application le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

## **Article 12 | Révision, dénonciation et modification**

Les dispositions prévues par le présent accord pourront faire l'objet de modification ou de révision à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 13 | Modalités de suivi du présent accord**

Sur la base d'informations recueillies la commission paritaire nationale emploi et formation professionnelle transmettra un rapport annuel à la CPPNI qui abordera au moins une fois par an la situation des entreprises concernant la mise en place du dispositif d'APLD au sein de la branche avec, dans la mesure du possible, les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprises ayant recours au dispositif APLD de branche et ceux par accord d'entreprise ;
- nombre de CPF mobilisés sur la période ;
- nombre de contrats « Pro-A » signés ;
- nombre de salariés concernés ;
- volume d'heures total sur la période.

À cet effet, les entreprises de la branche mettant en œuvre le présent dispositif doivent informer la CPPNI et préciser si elles ont établi un document unilatéral ou conclu un accord collectif.

Par ailleurs, et compte tenu de l'évolution permanente de la situation sanitaire et économique ainsi que de la réglementation en vigueur, les parties conviennent de se retrouver régulièrement afin de faire un bilan de la situation, de l'utilisation du dispositif négocié et de le faire évoluer si besoin.

Ainsi, une réunion des organisations signataires de cet accord sera organisée à l'initiative de la partie la plus diligente au dernier trimestre 2021. Les organisations syndicales non-signataires du présent accord y seront invitées.

#### **Article 14 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

#### **Article 15 | Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

*Fait à Paris, le 15 juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

---

---

Brochure n° 3064 | Convention collective nationale

IDCC : **3227** | **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

---

**Accord n° 2 du 20 novembre 2020**

relatif aux réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »  
et aux modalités de fonctionnement du paritarisme

NOR : ASET2150796M

IDCC : 87, 135, 211, 3227

---

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

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UP'chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**FNCB CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le contexte spécifique de renouvellement de l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de « Covid-19 » en raison de la reprise de la circulation du virus, le gouvernement a été contraint de prendre la décision de mettre en place à nouveau un confinement à compter du 29 octobre minuit pour une durée minimale de 4 semaines, éventuellement reconductibles. Afin d'assurer la continuité du fonctionnement des instances paritaires, les partenaires sociaux ont souhaité définir de nouvelles modalités d'organisation des instances paritaires fixées par un précédent accord du 8 juin 2020, accord dont les dispositions sont arrivées à échéance au 8 septembre 2020. L'objec-

tif des partenaires est en effet de continuer de tenir compte des dispositions exceptionnelles et temporaires imposées par le gouvernement, tout en assurant la continuité du dialogue social au sein de la branche professionnelle.

Le présent accord vient donc préciser le fonctionnement des différentes instances paritaires visées par l'accord précité du 8 juin 2020. Il adapte, dans la limite temporelle fixée par son article 5, les règles instituées préalablement par les accords collectifs existants au sein de la branche à la date de prise d'effet du présent accord.

## **Article 1<sup>er</sup> | Tenue des réunions paritaires**

Compte tenu que le nouveau protocole pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de « Covid-19 » daté du 29 octobre 2020 décide que le télétravail à 100 % doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent, les partenaires sociaux conviennent que les réunions paritaires doivent, pour un temps donné, être organisées par audio ou visio-conférence, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

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

Les dispositions du présent accord ont ainsi vocation à s'appliquer aux réunions paritaires organisées dans le cadre et sous l'égide de la CPPNI tant au niveau national que régional, de la CPNEFP, des jurys CQP et du CPFC Ceficem, des jurys TPMCI du secteur des industries de carrières et matériaux de construction et de fabrication de la chaux.

Au vu de son objet, des règles édictées et du contexte sanitaire dans lequel cet accord a été décidé, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

## **Article 3 | Modalités d'organisation des réunions paritaires par audio ou visio-conférence**

Les dispositions conventionnelles relatives aux règles de convocation des réunions paritaires restent inchangées (exemples : délai, attestation de participation), sous réserve des dispositions figurant à l'article 4 ci-dessous.

Certaines adaptations doivent en revanche être précisées dans le contexte de la crise sanitaire.

Les partenaires sociaux sont donc convenus des dispositions suivantes pour les réunions paritaires organisées en visio ou audio-conférence.

### **3.1. Autorisation d'absence**

Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire dématérialisée, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure de la réunion paritaire.

Cette convocation revêtira la forme d'un courrier électronique.

La participation à une réunion paritaire organisée par voie dématérialisée ne pourra excéder 1 demi-journée de travail, étant précisé toutefois que, sur décision de l'organisation syndicale

représentative, cette réunion pourra également être précédée de 1 demi-journée supplémentaire à titre de réunion préparatoire dématérialisée.

Ces dispositions s'appliquent uniquement aux réunions de la CPNEFP et de la CPPNI, organisées au niveau national ou régional.

La convocation à ladite réunion préparatoire devra pouvoir être présentée à l'employeur.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire et, le cas échéant, à la réunion préparatoire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

### **3.2. Attestation de participation**

À l'issue de la réunion paritaire considérée, l'instance professionnelle délivrera au salarié, sur sa demande, une attestation de participation mentionnant le jour, l'heure de la réunion paritaire. L'employeur pourra demander au salarié de lui fournir cette attestation.

En cas de réunion préparatoire, il reviendra à l'organisation syndicale représentative de délivrer à son ou ses représentants une convocation et attestation de participation, pour être remise à l'employeur.

### **3.3. Procédure particulière**

Afin de tenir compte des différentes organisations de travail mises en place dans les entreprises pour faire face à l'épidémie, les salariés qui seraient désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions paritaires ainsi qu'éventuellement aux réunions préparatoires, bénéficieront de droit d'une autorisation de leur employeur, leur permettant d'assister à la réunion paritaire, y compris dans les deux cas suivants :

- lorsque le salarié est placé en activité partielle ;
- lorsque le salarié est placé en télétravail.

Dans ces deux hypothèses, l'employeur doit en effet permettre au salarié de pouvoir participer à la réunion paritaire et/ou à la réunion préparatoire, pour laquelle une convocation a été émise.

### **3.4. Maintien de la rémunération**

Dans la limite de 1 demi-journée telle que définie à l'article 3.1 ci-dessus, la participation à la réunion paritaire correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé, sera payée comme tel par l'entreprise, à l'échéance habituelle, et selon le taux horaire habituel. Ces heures seront sans incidence sur les primes, les gratifications et tout autre élément de rémunération acquis habituellement par le salarié.

Comme indiqué précédemment, la participation à une réunion paritaire organisée par voie dématérialisée ne pourra excéder une demi-journée de travail, étant précisé que, sur convocation de l'organisation syndicale représentative, cette réunion pourra être précédée de 1 demi-journée supplémentaire à titre de réunion préparatoire. La participation à cette réunion préparatoire suivra la même règle de maintien de salaire que celle applicable à la réunion paritaire.

Dans la limite ainsi prévue, les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé, y compris, le cas échéant, s'agissant de la réunion préparatoire, seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

Les dispositions du présent article s'appliquent quand bien même le salarié appelé à participer à une réunion paritaire est placé en activité partielle à la date de ladite réunion et de sa préparatoire.

### 3.5. Mise à disposition d'un local et du matériel nécessaire

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise étudiera par mail avec lui les solutions pouvant être mises en place, dans la mesure du possible, le temps de la réunion paritaire.

L'entreprise pourra ainsi être amenée à permettre au salarié d'utiliser par exemple, un local mis à sa disposition, ainsi que le matériel informatique nécessaire, et devra s'assurer du respect des règles de confidentialité des échanges lors de la réunion.

L'employeur devra répondre par mail à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures. Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché. Les frais éventuels de déplacement seront remboursés selon les règles définies par l'accord de la branche.

## Article 4 | *Composition de la délégation syndicale et de la délégation patronale*

Pour tenir compte des circonstances particulières et temporaires qui imposent l'organisation de réunions paritaires par voie dématérialisée, il est entendu que chaque délégation syndicale pourra être composée de quatre représentants pour les réunions nationales, et de deux ou trois pour les réunions régionales. Cela étant, chaque délégation syndicale pourra, si elle le souhaite, réduire le nombre de représentants.

La délégation patronale comprendra alors un nombre de représentants équivalent à celui composant la délégation syndicale.

Les modalités de prise de parole de chaque intervenant ainsi que la limitation des regroupements des représentants syndicaux et/ou patronaux en un même lieu pour participer à une réunion dématérialisée, en raison du respect des règles de distanciation physique et des gestes barrières sont fixées par un règlement intérieur figurant en annexe 2 du présent accord.

## Article 5 | *Date d'effet et durée d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour la période de confinement qui s'est ouverte, par décision du gouvernement, dans la nuit du jeudi 29 octobre au vendredi 30 octobre 2020 à minuit, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020.

En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, les partenaires sociaux détermineront au plus tard le 18 décembre 2020, s'il convient de reconduire ou aménager les dispositions du présent accord.

Dans la limite temporelle fixée au premier alinéa ci-dessus, le présent accord se substitue de plein droit aux dispositions des accords de branche visés dans le préambule et portant sur le même objet.

## Article 6 | *Adhésion*

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 7 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

## **Article 8 | Dépôt, notification et extension de l'accord**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 novembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 – Services divers (marchands)**

Groupe 87.05 (pour partie) : services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52Z : fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).



## **Annexe 2 Règlement intérieur des réunions organisées en visio ou audio-conférence en application des principes définis par l'accord national du 20 novembre 2020**

### **1. Organisation d'une réunion à distance**

Les dispositions du présent règlement intérieur sont applicables aux instances paritaires visées à l'article 2 de l'accord du 20 novembre 2020.

Les membres de chacune de ces instances doivent être précisément informés des modalités techniques leur permettant de participer à la réunion organisée par voie dématérialisée.

Pour procéder à une réunion à distance, le président de séance ou l'organisateur doit transmettre préalablement à la réunion, un lien URL. À l'heure prévue de la réunion, les participants sont invités à suivre ce lien pour pouvoir se connecter à une plateforme en ligne et rejoindre la réunion.

Les règles de discrétion professionnelle et de secret professionnel s'appliquent aux membres de ces instances, y compris lorsqu'elles sont réunies à distance.

### **2. Identification des membres participant à la réunion**

La validité des réunions organisées, selon la ou les modalités de réunion à distance, est subordonnée à la mise en œuvre d'un dispositif permettant l'identification des participants.

Pour les conférences téléphoniques et audiovisuelles, il est donc recommandé que le président de la séance ou l'organisateur de la réunion, puisse s'assurer de la présence des seules personnes habilitées à l'être.

Aussi, en début de réunion, le président de séance ou l'organisateur de la réunion procède à l'appel des participants.

Afin de faciliter les échanges et la qualité de la connexion, il sera demandé à chaque participant de couper la caméra et de n'activer le micro que pour les prises de paroles.

### **3. Prise de parole**

Le système proposé doit permettre au président de séance ou à l'organisateur de la réunion de reconnaître les signes d'un membre demandant la parole (micro activé). Il doit aussi s'assurer de la diffusion simultanée, à chacune des personnes participant ou assistant à la réunion, des propos tenus par l'une d'entre elles.

Il est recommandé, pour que chaque participant puisse prendre la parole et soit audible, de s'identifier en demandant préalablement au président de séance ou à l'organisateur de la réunion, un droit de prise de parole.

### **4. Limitation des regroupements physiques en un même lieu**

En raison des modes de transmission, de propagation du virus « Covid-19 » et de la nécessité du respect des règles de distanciation physique et des gestes barrières définis par voie légale et réglementaire, les représentants syndicaux et/ou patronaux sont incités à éviter tout regroupement en un même lieu pour participer à une réunion paritaire, ou à une réunion préparatoire dématérialisée et, en tout état de cause, respecteront le principe de proximité énoncé à l'article 3.5 de l'accord.

---

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

---

---

Brochure n° 3064 | Convention collective nationale

IDCC : **3227** | **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

---

**Avenant n° 1 du 18 décembre 2020**

à l'accord n° 2 du 20 novembre 2020

relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de  
« Covid-19 » et aux modalités de fonctionnement du paritarisme

NOR : ASET2150798M

IDCC : 87, 135, 211, 3227

---

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

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UP'chaux,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**FNCB CFDT,**

d'autre part,

ont convenu d'un commun accord, d'adapter les règles et modalités de fonctionnement des instances paritaires du secteur des carrières, matériaux de construction, et fabrication de la chaux, définies dans l'accord du 20 novembre 2020, en raison de la poursuite de l'épidémie de « Covid-19 » et du maintien de l'état de crise sanitaire.

**Préambule**

Tenant compte de la décision prise par le gouvernement de procéder à un déconfinement, tout en maintenant certaines restrictions de circulation et, dans la mesure où l'état d'urgence sani-

taire lié à l'épidémie de « Covid-19 » reste en vigueur jusqu'au 16 février 2021, les partenaires sociaux se sont réunis le 18 décembre 2020 et ont décidé de reconduire en les adaptant, les dispositions exceptionnelles et temporaires fixées dans l'accord collectif du 20 novembre 2020, dans le but d'assurer la continuité du dialogue social au sein de la branche professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup> | Prorogation des dispositions conventionnelles dérogatoires**

Dans le respect des principes et des adaptations ci-après définis et dans la limite temporelle de l'article 6 ci-dessous, les partenaires sociaux ont décidé de proroger les dispositions de l'accord dérogatoire n° 2 du 20 novembre 2020.

## **Article 2 | Définition d'un principe général**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler toutefois que, s'agissant de l'organisation et du déroulement des réunions paritaires, tant régionales que nationales, le principe général reste celui de réunions paritaires en présentiel.

Néanmoins et jusqu'au 31 mars 2021, les réunions seront organisées en distanciel, par audio ou visio-conférence, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective, sauf adaptation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-dessous.

En effet et compte tenu des circonstances particulières liées à la crise sanitaire, des précautions et recommandations gouvernementales ayant pour objectif de limiter la propagation du virus, des consignes selon lesquelles, pour un temps encore, le télétravail à 100 % doit rester la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

## **Article 3 | Modalités d'organisation des réunions paritaires**

En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, la CPPNI ou à défaut les représentants des organisations patronales représentatives et les secrétaires fédéraux des organisations syndicales représentatives pourront, 15 jours avant une réunion paritaire, mettre en place des réunions paritaires en mixtes (en présentiel et en distanciel).

Les dispositions conventionnelles dérogatoires définies par les articles 3 et 4 de l'accord du 20 novembre 2020 s'appliqueront de plein droit, dans les conditions précisées par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conviennent d'ores et déjà que la réunion de la CPPNI prévue le 27 janvier 2021, se tiendra en distanciel, conformément aux dispositions de l'accord du 20 novembre, prorogées par le présent avenant.

Les dispositions de l'accord du 20 novembre 2020 qui ne sont pas modifiées par le présent avenant restent applicables.

## **Article 4 | Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer aux réunions paritaires organisées dans le cadre et sous l'égide de la CPPNI tant au niveau national que régional, de la CPNEFP, des jurys CQP et du CPFC Ceficem, des jurys TPMCI du secteur des industries de carrières et matériaux de construction et de fabrication de la chaux.

Au vu de son objet, des règles édictées et du contexte sanitaire dans lequel cet accord a été décidé, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

## **Article 5 | Date d'effet et durée d'application de l'accord**

Le présent avenant s'applique à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 mars 2021.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan par les partenaires sociaux lors de la réunion paritaire du 24 mars 2021 et pourra faire, le cas échéant, l'objet d'une prolongation et/ou d'adaptations.

## **Article 6 | Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 7 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

## **Article 8 | Dépôt, notification et extension de l'accord**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 18 décembre 2020.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe 1** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 – Services divers (marchands)**

Groupe 87.05 (pour partie) : services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52Z : fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

---

Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : **87** | **OUVRIERS**

IDCC : **135** | **EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE**

IDCC : **211** | **CADRES**

---

---

Brochure n° 3064 | Convention collective nationale

IDCC : **3227** | **INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX**

---

**Avenant n° 2 du 24 mars 2021**

à l'accord n° 2 du 20 novembre 2020

relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de  
« Covid-19 » et aux modalités de fonctionnement du paritarisme

NOR : ASET2150800M

IDCC : 87, 135, 211, 3227

---

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

**UNICEM ;**

**FIB ;**

**UP'chaux**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFE-CGC BTP ;**

**FNCB CFDT,**

d'autre part,

ont convenu d'un commun accord, d'adapter les règles et modalités de fonctionnement des instances paritaires du secteur des carrières, matériaux de construction, et fabrication de la chaux, définies dans l'accord du 20 novembre 2020, en raison de la poursuite de l'épidémie de « Covid-19 » et du maintien de l'état de crise sanitaire.

**Préambule**

Dans la mesure où l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de « Covid-19 » a été prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2021 et que les recommandations gouvernementales en matière de conditions

de travail ne devraient pas significativement évoluer d'ici la fin du mois de mai, que les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 décembre 2020 arrivent à échéance au 31 mars 2021, les partenaires sociaux, réunis au sein de la CPPNI le 24 mars 2021, ont décidé de reconduire les dispositions dudit avenant, dans le but d'assurer la continuité du dialogue social au sein de la branche professionnelle, le temps de la crise sanitaire.

### **Article 1<sup>er</sup> | *Prorogation des dispositions conventionnelles dérogatoires***

La date figurant à l'alinéa 2 de l'article 6 de l'avenant du 18 décembre 2020 est remplacée par « le 31 mai 2021 », étant toutefois précisé que les partenaires sociaux, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire, examineront à l'occasion de la CPPNI du 19 mai 2021, la nécessité de proroger cette date, d'adapter les modalités des réunions paritaires (réunions mixtes présentiel/distanciel) ou de revenir aux modalités prévues par l'accord du 6 décembre 2012 modifié par un avenant du 11 juillet 2019.

Les autres dispositions de l'avenant du 18 décembre 2020 restent inchangées.

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

Les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer aux réunions paritaires organisées dans le cadre et sous l'égide de la CPPNI tant au niveau national que régional, de la CPNEFP, des jurys CQP et du CPFC Ceficem, des jurys TPMCI du secteur des industries de carrières et matériaux de construction et de fabrication de la chaux.

Au vu de son objet, des règles édictées et du contexte sanitaire dans lequel cet accord a été décidé, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

### **Article 3 | *Date d'effet et durée d'application de l'avenant***

Le présent avenant s'applique à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 mai 2021.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan par les partenaires sociaux lors de la réunion paritaire du 19 mai 2021 et pourra faire, le cas échéant, l'objet d'une prolongation et/ou d'adaptations.

### **Article 4 | *Adhésion***

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 5 | *Révision***

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

## **Article 6 | Dépôt, notification et extension de l'accord**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 24 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe 1** Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### **Dans la classe 14 – Minéraux divers**

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

### **Dans la classe 15 – Matériaux de construction**

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

### **Dans la classe 87 – Services divers (marchands)**

Groupe 87.05 (pour partie) : services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52Z : fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

**Avenant n° 34 du 28 juin 2018**

à l'avenant n° 113 du 4 avril 2007  
relatif à la création d'une commission paritaire permanente  
de négociation et d'interprétation

NOR : ASET2150809M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CSFV CFTC ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La négociation collective au sein de la branche charcuterie de détail s'opère dans le cadre de plusieurs instances paritaires :

- une commission paritaire nationale, instance paritaire de référence, qui a principalement négocié et conclu jusqu'à présent les accords collectifs et avenants à la convention collective nationale de la charcuterie sans que ses modalités (missions, composition, conditions de fonctionnement) n'aient jamais été précisées dans un accord collectif ;
- une CPNEFP créée par accord collectif en date du 16 octobre 1984 ;
- une commission de conciliation dont les missions sont précisées à l'article 6 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail ;
- une commission de validation créée par un accord collectif en date du 20 décembre 2013.

Les dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, telles qu'issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels obligent chaque branche professionnelle à créer une instance dénommée « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

Le présent avenant a pour objectif de mettre en application ces nouvelles dispositions en mettant en place une CPPNI dans la branche charcuterie de détail.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux ont entendu intégrer cette nouvelle instance dans le dispositif déjà existant en formalisant les usages qu'ils ont progressivement adoptés au fil des négociations de manière à poursuivre le dialogue social fructueux qu'ils mènent depuis de nombreuses années et continuer d'œuvrer ensemble au profit des entreprises de charcutier-traiteur et de leurs salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que la branche reste garante des droits des salariés et des entreprises.

Ils réaffirment le caractère impératif des dispositions de la convention collective nationale de la charcuterie de détail ainsi que le principe selon lequel il ne peut y être dérogé sauf si l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

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

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953, *Journal officiel* brochure n° 3133).

La branche de la charcuterie de détail étant majoritairement constituée de TPE-PME dont l'effectif moyen est de 5 salariés au vu des données statistiques dont elle dispose, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2 | Création de la CPPNI de la branche charcuterie de détail**

Le présent accord porte création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche « charcuterie de détail ».

Il annule et remplace :

- l'article 6 de la convention collective nationale de la charcuterie relatif à la commission de conciliation ;
- l'avenant n° 20 à la convention collective nationale de la charcuterie en date du 4 décembre 2013 portant création d'une commission paritaire nationale de validation.

La CPPNI nouvellement créée se substitue par ailleurs à la commission paritaire nationale de la charcuterie.

L'ensemble des autres instances paritaires et notamment la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de la branche (CPNEFP) mise en place par l'avenant n° 14 à la convention collective nationale de la charcuterie en date du 16 octobre 1984, demeure en vigueur. »

## **Article 3 | Missions de la CPPNI**

Les missions de la CPPNI de la branche charcuterie de détail sont définies comme suit :

### **3.1. Négociation de la convention collective**

La CPPNI négocie les accords collectifs sur les thèmes obligatoires réservés par la loi à la branche professionnelle. À la date de la signature du présent accord, ces thèmes sont les suivants, sans préjudice de modifications ultérieurement issues de l'évolution des textes réglementaires :

- salaires et classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- mesures suivantes concernant la durée du travail : définition du travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, complément d'heures pour les salariés à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires, période de référence servant à définir les

modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine ;

- mesures relatives aux CDD et contrats de mission : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellements possibles, délai de carence en cas de succession de contrats, définition des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
- recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- conditions et durée de renouvellement de la période d'essai ;
- modalités de transfert conventionnel des contrats de travail.

### 3.2. Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce par ailleurs les missions d'intérêt général suivantes conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, de repos et congés et de compte épargne-temps.

### 3.3. Mission d'interprétation

La CPPNI veille au respect et à l'application de la convention collective ainsi que de ses avenants. Elle peut rendre un avis sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de la branche de la charcuterie de détail à la demande :

- d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- d'un employeur, d'un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale.

La demande d'avis doit être transmise à la CPPNI par courrier recommandé avec avis de réception et être assortie d'un dossier écrit mentionnant l'auteur de la saisine, sa qualité et ses coordonnées, le texte conventionnel sur lequel l'avis est demandé, ainsi qu'une explication précise des difficultés d'interprétation rencontrées. À défaut de dossier complet, la CPPNI ne sera en mesure de rendre aucun avis ou interprétation. Elle se réserve par ailleurs la possibilité de solliciter des explications complémentaires.

La CPPNI dispose d'un délai de 2 mois pour se prononcer à partir de la réception du dossier complet. Son avis, motivé, est notifié à l'auteur de la saisine dans les 15 jours de la décision.

### 3.4. Mission de conciliation

La CPPNI peut également exercer une mission de conciliation à l'occasion d'un litige individuel ou collectif relatif à la convention collective de la charcuterie ou à un accord collectif de branche qui n'aurait pu être tranché au niveau de l'entreprise. Elle est saisie selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 3.3 et peut décider de convoquer les parties en cause pour les auditionner. Les parties au litige conservent le droit de saisir ensuite les tribunaux compétents.

## Article 4 | *Composition et modalités de fonctionnement*

### 4.1. Composition

La CPPNI est composée d'un collège patronal et d'un collège salarial issus des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche.

Ses règles de composition ainsi que les modalités de prise en charge des frais engagés par des salariés lors de leur participation aux réunions sont définies dans le règlement intérieur.

#### **4.2. Secrétariat et adresse**

Le secrétariat de la commission est assuré par la CNCT. Ses coordonnées sont les suivantes :

Adresse : CNCT, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris

Courriel : [contact@lacnct.fr](mailto:contact@lacnct.fr)

Téléphone : 01.44.29.90.55

#### **4.3. Fonctionnement**

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an. Le secrétariat adresse par voie électronique les convocations aux membres de la commission et transmet son ordre du jour détaillé au moins 8 jours avant la date de la réunion. Un projet de compte rendu est établi après chaque réunion et envoyé aux membres de la commission pour approbation à la réunion suivante.

Lorsque la CPPNI est réunie en commission de négociation, un accord est valablement conclu quand il recueille la signature d'organisations syndicales représentatives représentant au minimum le pourcentage requis par la loi, sauf le cas échéant exercice d'un droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Lorsque la CPPNI doit délibérer à l'occasion d'une autre de ses missions (interprétation, conciliation), le collège salarié dispose d'une voix par organisation représentative et le collège employeur d'un nombre de voix égal à celui du collège salarié.

Si une organisation ne peut être représentée, elle peut donner pouvoir au membre d'une autre organisation siégeant dans le même collège. Chaque organisation ne peut disposer de plus d'un pouvoir.

### **Article 5 | *Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI***

La CPPNI exerce la mission d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Pour lui permettre de mener à bien sa mission, l'ensemble des accords d'entreprise conclus dans le champ conventionnel de la charcuterie de détail doivent lui être transmis dans les conditions prévues par l'article D. 2232-1-2 du code du travail. L'envoi doit être réalisé par courrier recommandé avec avis de réception.

### **Article 6 | *Règlement intérieur***

Il est prévu un règlement intérieur destiné à préciser les modalités de composition et de fonctionnement de la CPPNI.

### **Article 7 | *Entrée en vigueur et durée***

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de son dépôt.

### **Article 8 | *Révision, dénonciation***

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail.

## **Article 9 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera adressé par le secrétariat de la CPPNI au ministère en double exemplaire (un sur support papier et l'autre sur support numérique) ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par application des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 28 juin 2018.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : 953 | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 37 du 10 juillet 2019**  
relatif au régime de remboursement de frais de soins de santé

NOR : ASET2150811M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CSFV CFTC ;**

**FCS UNSA ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant a pour effet de compléter les avenants n° 8, n° 26 et n° 32 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail.

D'une part, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en commission paritaire le 26 juin 2019 et ont décidé à l'unanimité d'adjoindre au régime professionnel conventionnel (RPC) de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de la charcuterie de détail des mesures d'actions individuelles de prévention.

D'autre part, considérant la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé »).

Considérant le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et le décret n° 2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé ;

Considérant la nécessaire mise en conformité des actes juridiques mettant en place un régime de remboursement de frais de santé au titre de la couverture minimale obligatoire et collective imposée par ladite loi avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le régime frais de santé de la branche tout en conservant l'équilibre de ce régime ;

Ils ont également décidé, compte tenu des résultats du régime, de modifier les prestations du régime professionnel de remboursement complémentaire de frais de soins de santé en application de la réforme et sans modification corrélative du montant des cotisations.

Il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Mesures d'actions individuelles de prévention complémentaires au régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé**

<b>MESURES D' ACTIONS INDIVIDUELLES DE PREVENTION</b>  <b>AU PROFIT DES SALARIES / ANCIENS SALARIES ASSURÉS AU CONTRAT DE FRAIS DE SANTÉ</b> <b>(LEURS AYANTS - DROIT SI COUVERTS AU TITRE DUDIT CONTRAT)</b> <b>ET OUVRANT DROIT AU BENEFICE DES GARANTIES DU CONTRAT</b>	
PROGRAMME	NATURE DES ACTIONS A COMPTER DU 01.07.2019
<b>Santé bucco-dentaire</b>	
Campagne d'information et d'incitation à la santé bucco-dentaire	<p>Incitation à suivre un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie.</p> <p>Promotion des consultations de prévention à deux âges clés, 35 ans et 55 ans en complément du programme de prévention de l'Assurance Maladie "M'T Dents" <sup>(1)</sup>. Les frais engagés par les bénéficiaires du présent dispositif dans le cadre de ces consultations de prévention sont pris en charge selon le niveau d'indemnisation prévu au poste « Dentaire ».</p> <p>Sensibilisation à la nécessité d'avoir une bonne hygiène bucco-dentaire.</p> <p>(1) à 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21 et 24 ans et pour les femmes enceintes.</p>
<b>Cancers : traitement et prévention de leurs récides</b>	
Aide à la décision thérapeutique, notamment opératoire, d'un cancer	<p>Prise en charge d'un forfait à hauteur de 450 € HT par prestation d'analyse aboutissant à la modélisation 3D des structures anatomiques et pathologiques d'un patient ayant une suspicion de cancer opérable à partir de son image médicale (Scanner ou IRM).</p> <p>La pertinence médicale de cette aide est subordonnée à l'avis des médecins en charge du patient (oncologues ; chirurgien...).</p>
Prévention des récides de cancers	<p>Programme d'accompagnement progressif et personnalisé de lutte contre les récides après un traitement de cancers à travers des interventions non médicamenteuses (INM) telles que : l'activité physique adaptée, l'alimentation et l'engagement motivationnel.</p> <p>Accompagnement d'une durée de 3 à 12 mois selon un niveau d'intervention et de progression défini par les professionnels de santé du programme.</p>
<b>Bilan de prévention</b>	
Bilan de prévention personnel	Accès à un bilan personnel de prévention en ligne permettant une analyse des habitudes de vie et des conseils personnalisés de santé sur 4 thématiques essentielles : manger, bouger, dormir, respirer.



## Article 2 | Modification du tableau des prestations garanties par le régime professionnel conventionnel de remboursement de frais de soins de santé

### REGIME DE BASE

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.

#### ABREVIATIONS :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

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

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) :

OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		250% BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM :  Non adhérents DPTM :	250% BR  200% BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		80€ par jour	
Frais d'accompagnement :			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		30€ par jour	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100% BR

SOINS COURANTS			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :			
► remboursés SS			
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	220% BR 200% BR	
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	220% BR 200% BR	
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	220% BR 200% BR	
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	170% BR 150% BR	
► non remboursés SS			
Acupuncture, Chiropraxie, Ostéopathie, Phytothérapie (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		60€ par acte, limité à 4 actes par année civile	

<b>Honoraires paramédicaux</b>	
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	150% BR
<b>Analyses et examens de laboratoire</b>	
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	150% BR
<b>Médicaments :</b>	
► remboursés SS	100% BR
► non remboursés SS	
Contraception prescrite	Crédit de 90€ par année civile
<b>Pharmacie (hors médicaments) :</b>	
► remboursée SS	100% BR
► non remboursée SS	
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits <sup>(2)</sup>	100% des FR sur présentation de la facture de prescription
<b>Matériel médical</b>	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	RSS + crédit de 600€ par année civile par bénéficiaire
<b>Actes de prévention remboursés SS</b>	
Actes de prévention définis par la réglementation	100% BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31-12-2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	Crédit de 1500 € par année civile par bénéficiaire avec un minimum de 100% BR	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021 :		
Equipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)		
Equipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 <sup>ème</sup> anniversaire	1700 € (***) (au lieu de RSS +crédit de 1500€ = non responsable > max)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 <sup>ème</sup> anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 <sup>ème</sup> après correction)	1700 € (***) (au lieu de RSS +crédit de 1500€ = non responsable > max)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100% BR	

(\*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquet fixé par l'arrêté du 14.11.2018

(\*\*) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(\*\*\*) 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 l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(\*\*\*\*) Equipements 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		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	400% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	330% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	400% BR	
Inlay core	330% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	450% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	300% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	400% BR	
Parodontologie	Crédit de 500€ par année civile	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 1200€ par année civile	
Orthodontie	300% BR	

(\*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

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

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

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**) (4)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**) (4)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire 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 du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	100€	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
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, d'un opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe A	100% BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement, d'un opticien-lunetier, d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Supplément avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	RSS + Crédit de 160€ par année civile	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 160€ par année civile	
Chirurgie réfractive (Mvopie, hvpermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 2000€ par année civile	

(\*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A prises 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.

(\*\*) Conditions de renouvellement de l'équipement :

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 de l'équipement optique 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. Dans ce cas, 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.

(\*\*\*) Equipements 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.

**Grille optique « verres de classe B »**

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	90€
		SPH < à -6 ou > à + 6	150€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	90€
		SPH > 0 et S > + 6	150€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	150€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	150€
MULTIFOCALUX ET PROGRESSIFS	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	180€
		SPH < à -4 ou > à + 4	250€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	180€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	180€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	250€
		SPH > 0 et S > + 8	250€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	250€

(\*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
<b>Cure thermique remboursée SS :</b>	
Frais de traitement et honoraires	100% BR
Frais de voyage et hébergement	250€ limité à une intervention par année civile
<b>Forfait maternité</b>	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 350€
Fécondation in vitro	Crédit de 250€ par année civile

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R.160.16 du code de la Sécurité sociale.

### Article 3 | Date d'effet

L'article 1<sup>er</sup> du présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2019, l'article 2 prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Article 4 | Dépôt et extension. Publicité

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre 2<sup>e</sup> de la partie II). Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Considérant la composition de la branche constituée pour sa plus grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de dispositions particulières pour ces entreprises.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique, l'extension du présent avenant en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale de la charcuterie de détail, 15, rue Jacques-Bingen, 75017 Paris se charge des formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 10 juillet 2019.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133 | Convention collective nationale

IDCC : 953 | **CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 38 du 9 janvier 2020**

à l'avenant n° 113 du 4 avril 2007  
relatif aux salaires

NOR : ASET2150812M

IDCC : 953

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

**CNCT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CSFV CFTC ;**

**FCS UNSA ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	10,49 €
160	10,62 €
170	10,74 €
180	11,07 €
190	11,51 €
200	11,92 €



Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
Agent de maîtrise	
210	12,22 €
220	12,59 €
230	13,00 €
240	13,44 €
260	14,30 €
Cadre	
300	16,33 €
330	17,62 €

## Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

## Article 3 | Dépôt et demande d'extension

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

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

*Fait à Paris, le 9 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224 | Convention collective nationale

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

## **Avenant n° 6 du 21 juin 2021**

à l'avenant n° 18 du 16 janvier 2013  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2150810M

IDCC : 1286

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

**CNDC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux ont décidé de créer un fonds de péréquation pour assurer une mutualisation des obligations mises à la charge des employeurs. Ce fonds a pour but de favoriser le respect par les employeurs des obligations mises à leur charge et d'assurer leurs salariés du service des prestations qui leur sont dues.

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

Le fonds de péréquation a été créé pour assurer à l'employeur le remboursement des congés pour événements familiaux et l'indemnité de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

Cet article modifie la prise en charge à hauteur de 100 % des congés pour événements familiaux prévus à l'article 35 de la convention collective nationale ainsi que des indemnités légales de licenciement pour inaptitude suite à maladie professionnelle.

### **Article 2 | Cotisations**

Le taux de cotisation du fonds de péréquation est fixé à 0,08 % du salaire brut tranches A + B.

Les cotisations du fonds de péréquation sont à la charge exclusive de l'employeur.

Les cotisations sont recouvrées par un organisme collecteur de prévoyance en même temps et dans les mêmes conditions que les cotisations affectées au financement de la prévoyance et de la retraite complémentaire.

Les frais de gestion de ce fonds de péréquation sont de 10 %.

### **Article 3 | Versement des prestations**

Les prestations du fonds de péréquation seront versées dans la limite des fonds disponibles.

### **Article 4 | Modalités de fonctionnement**

Les modalités de fonctionnement du fonds de péréquation seront réexaminées dans le délai maximum de 3 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, de même que le choix de l'organisme gestionnaire.

### **Article 5 | Délai de prescription**

Le délai de prescription est de 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

### **Article 6 | Date d'effet**

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> octobre 2021.

### **Article 7 | Dépôt. Extension**

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

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris est chargée des formalités nécessaires.

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

*Fait à Paris, le 21 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 30 juin 2021**

relatif à la suspension du contrat de travail, maladie, accident, maternité

NOR : ASET2150754M

IDCC : 207

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

**FFTM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNAA CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**Fédéchimie FO ;**

**THCB CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après, cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

« Article L. 2261-33 – création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – article 25 (V)

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives.

Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent. »

Pour autant, et ainsi que l'a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l'adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d'organiser les modalités de ce rapprochement les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l'industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit que l'ouverture de négociation destinée à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu'au contenu d'annexes sectorielles. En outre, l'accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l'issue du délai de 5 ans.

C'est dans ces conditions, que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d'une annexe spécifique au champ d'activité de l'industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 22 mars 2021, à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives à la suspension du contrat de travail, à la maladie, aux accidents et à la maternité.

Ces stipulations consacrent des avantages sociaux propres au secteur d'activité de l'industrie des cuirs et peaux.

C'est dans ces conditions qu'il a été arrêté ce qui suit :

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

La présente annexe s'applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l'industrie des cuirs et peaux définies par le champ d'application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux du 6 octobre 1956 (révisée) anciennement enregistrée sous l'IDCC 207.

Il est rappelé que conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, publiée au *Journal officiel* du 23 septembre 2017, l'accord d'entreprise prime de manière générale sur l'accord de branche à l'exception des thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;
- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d'essai (conditions et durée de renouvellement), transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
- deux cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire ;

Cette primauté générale s'applique peu importe la date de conclusion de l'accord d'entreprise.

## Article 2 | *Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s'applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d'application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 | *Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet les thèmes ci-après :

- suspension du contrat de travail (art. 21 de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ;
- maladie, accident (art. 21 *bis* de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020) ; article 3, annexe I : avenant relatif aux employés ; article 4, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; articles 9 et 10, annexe III : avenant relatif aux cadres) ;
- maternité (art. 21 *ter* de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux, révisée le 6 juin 2018, étendue le 10 juillet 2020 ; article 4 *bis*, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ; article 11, annexe III : avenant relatif aux cadres).

Il est précisé que tout élément supérieur ou favorable aux salariés, dans les domaines cités ci-dessus, qui ne serait pas mentionné dans le présent texte et qui figurerait dans la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux révisée le 6 juin 2018, s'appliquerait.

## Article 4 | *Suspension du contrat de travail*

Les absences motivées par un cas de force majeure ne constituent pas, dans le cadre des dispositions légales ou réglementaires, une rupture mais une suspension du contrat de travail, non plus que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident reconnus par la sécurité sociale.

L'employeur devra être averti verbalement de ces absences dans les délais les plus brefs et elles devront être notifiées par écrit au maximum dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Elles devront être justifiées par un certificat médical ou un arrêt de travail.

L'employeur pourra faire procéder à une contre-visite. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

Les absences occasionnées par un accident de travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

L'absence prolongée, non motivée ni justifiée, est susceptible de constituer un motif de sanction pouvant aller jusqu'à un licenciement disciplinaire, selon le contexte.

## Article 5 | *Maladie. Accident*

### 1. Ouvriers

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les ouvriers/employés continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et des 3 jours de carence pour les ouvriers, ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d’ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- de 6 à 10 ans d’ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- de 11 à 15 ans d’ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- de 16 à 20 ans d’ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;
- de 21 à 25 ans d’ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- de 26 à 31 ans d’ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d’ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % <sup>[1]</sup>.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d’une même année civile, la durée totale d’indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l’ancienneté de l’intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d’indemnisation ne pourra, d’autre part, dépasser la durée à laquelle l’ancienneté de l’intéressé lui donne droit.

En cas d’accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d’une même année, il ne sera pas tenu compte de l’indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l’occasion de ces absences.

Conformément à l’article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d’indemnisation courent à compter du premier jour d’absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l’exclusion des accidents de trajet.

En cas d’absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d’une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l’entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l’employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s’applique pas dans le cas où le salarié est atteint d’une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

## 2. Employés

Après 1 an de présence continue dans l’entreprise, en cas de maladie ou d’accident dûment justifié, les employés percevront leurs appointements mensuels, dans les conditions suivantes :

- de 1 à 5 ans d’ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- de 6 à 10 ans d’ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 40 jours suivants 66,66 % ;
- de 11 à 15 ans d’ancienneté : 50 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 50 jours suivants 66,66 % ;
- de 16 à 20 ans d’ancienneté : 60 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 60 jours suivants à 66,66 % ;

[1] Les cures thermales sont exclues du champ d’application du présent accord, sauf si celle-ci s’accompagne d’une affection entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du code du travail)

- de 21 à 25 ans d'ancienneté : 70 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 70 jours suivants 66,66 % ;
- de 26 à 31 ans d'ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 80 jours suivants 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d'ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler et pendant les 90 jours suivants 66,66 % <sup>[1]</sup>.

Les appointements pendant la période d'absence seront réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quantité correspondant aux versements de l'employeur ;
- des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leur assurance. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part de l'intéressé.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : Lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

### 3. Techniciens et agents de maîtrise

À partir d'un an d'ancienneté, les salariés relevant de cette catégorie ne se verront pas appliquer les jours de carence, en cas d'arrêt maladie et/ou accident non professionnel.

En cas de maladie ou d'accident dûment justifié, après 1 an de présence continue dans l'entreprise, les salariés relevant de cette catégorie continueront de percevoir leurs appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale ainsi que des prestations versées au titre d'un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l'employeur dans les conditions suivantes :

[1] Les cures thermales sont exclues du champ d'application du présent accord, sauf si celle-ci s'accompagne d'une affection entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du code du travail)



- de 1 à 4 ans d’ancienneté : 30 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et pendant les 30 jours suivants 66,66 % ;
- à 5 ans d’ancienneté : 2 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler ;
- de 6 à 9 ans d’ancienneté : 40 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et 40 jours à 66,66 % ;
- de 10 à 25 ans d’ancienneté : 4 mois de la rémunération brute mensuelle que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler ;
- de 26 à 31 ans d’ancienneté : 80 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et 80 jours à 66,66 % ;
- de 31 ans et plus d’ancienneté : 90 jours à 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s’il avait continué à travailler et 90 jours à 66,66 % <sup>[1]</sup>.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d’une même année civile, la durée totale d’indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l’ancienneté de l’intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

Pour une même absence, la durée totale d’indemnisation ne pourra, d’autre part, pas dépasser la durée à laquelle l’ancienneté de l’intéressé lui donne droit.

En cas d’accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d’une même année, il ne sera pas tenu compte de l’indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l’occasion de ces absences.

Conformément à l’article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d’indemnisation courent à compter du premier jour d’absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l’exclusion des accidents de trajet.

En cas d’absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d’une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l’entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l’employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s’applique pas dans le cas où le salarié est atteint d’une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

#### 4. Cadres

Après 1 an de présence continue dans l’entreprise, le cadre continuera à percevoir ses appointements sous déduction des prestations journalières de la sécurité sociale et de celles versées au titre d’un régime de prévoyance complémentaire auquel participerait l’employeur, dans les conditions suivantes :

- après 1 an d’ancienneté continue : 3 mois à plein tarif ;
- après 5 ans d’ancienneté continue : 4 mois à plein tarif ;
- après 10 ans d’ancienneté continue : 6 mois à plein tarif <sup>[1]</sup>.

Les appointements mensuels seront calculés sur la base du salaire du dernier mois avant la maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d’une même période de 12 mois consécutifs à partir de la date du premier arrêt, la durée totale d’indemnisation ne pourra dépasser

[1] Les cures thermales sont exclues du champ d’application du présent accord, sauf si celle-ci s’accompagne d’une affection entraînant une incapacité de travail (art. L. 1226-1 du code du travail).

ser, au cours de cette même période de 12 mois consécutifs, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle survenant au cours d'une même année, il ne sera pas tenu compte de l'indemnisation dont le salarié aurait pu bénéficier à l'occasion de ces absences.

Conformément à l'article D. 1226-3 du code du travail : lors de chaque arrêt de travail, les durées d'indemnisation courent à compter du premier jour d'absence si celle-ci est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas d'absence répétée ou de maladie prolongée au-delà d'une durée de 6 mois, sur une période glissante de 12 mois, perturbant le fonctionnement de l'entreprise et si le remplacement définitif du salarié était nécessaire, alors l'employeur aura la possibilité de licencier le salarié. Cette possibilité ne s'applique pas dans le cas où le salarié est atteint d'une affection de longue durée (ALD) ni dans le cas où il a déclaré une inaptitude ; une procédure spécifique devant être respectée.

Le cadre ainsi licencié bénéficiera notamment :

- a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ;
- b) Du montant de l'indemnité de préavis ;
- c) Du montant de l'indemnité de licenciement ;
- d) D'une priorité de réengagement, pendant une période de 2 ans, dans son ancien emploi ou un emploi similaire. Cette priorité sera caduque si l'intéressé refuse la première offre de réemploi.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute autre cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif dans les conditions prévues aux articles 15 et 16 de l'avenant III : avenant relatif aux cadres.

## **Article 6 | Maternité**

### **1. Ouvriers/employés**

En cas d'arrêt maternité et après 1 année de présence dans l'entreprise, l'intéressée sera admise au bénéfice des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 5.

### **2. Techniciens et agents de maîtrise**

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 3 de l'article 5 de la présente annexe.

### **3. Cadres**

Après 1 an d'ancienneté, les intéressées percevront leurs appointements pendant la période de leur congé légal de maternité dans les conditions définies au point 4 de l'article 5.

## **Article 7 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations repré-

sentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

*Fait à Paris, le 30 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351 | Convention collective nationale

IDCC : 2691 | **ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT**

**Avenant n° 5 du 21 janvier 2021**  
à l'accord relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

NOR : ASET2150813M

IDCC : 2691

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

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFTD ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

L'accord du 12 janvier 2016 a créé une catégorie de cadres temporaire dénommée C0 réservée aux salariés des entreprises qui relevaient de la convention collective FESIC dénoncée en 2015.

Pour les salariés cadres de ces entreprises qui faisaient partie des effectifs à la date d'effet de la dénonciation (post délai de survie), la catégorie temporaire C0 est arrivée à extinction au 31 décembre 2020. Ainsi ces salariés ont dû être reclassés sur une catégorie cadre de la convention collective de l'enseignement privé indépendant (au minimum, au vu de leur ancienneté acquise, dans la catégorie C1 niveau B prévue par les annexes de la convention collective 1-A et 1-B).

Pour les salariés qui faisaient partie des effectifs au moment du changement de convention collective et qui bénéficiaient d'une classification d'assimilé cadre (art. 4 *bis* de la convention collective AGIRC de 1947), les dispositions transitoires trouveront à s'appliquer encore les quatre prochaines années avant de s'éteindre au 31 décembre 2025, comme initialement prévu. Pour ces derniers, la revalorisation du minimum qui s'applique en 2021 est obtenue en appliquant successivement l'augmentation des minima de la branche (0,5 % en 2021) et une augmentation spécifique de 0,6 % pour les années 2021 à 2025.

Il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 2 de l'accord prend la nouvelle rédaction suivante :

- « Il est convenu :
- d'une part que chaque salarié, ancien assimilé cadre, ne peut rester plus de 4 ans dans la catégorie C0 niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2025.  
Au-delà de ce délai, le salarié rejoint la classification cadre de la convention collective de l'enseignement privé indépendant ;
  - d'autre part, que chaque salarié correspondant à la définition de l'article 1<sup>er</sup> et relevant des deux filières de métiers stipulées à l'article 3 du présent accord, qui bénéficiait d'une classification cadre sous contrat de travail au moment du changement de convention collective est reclassé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 sur une classification de cadre prévue par la convention collective de l'enseignement privé indépendant et bénéficie des minima de la catégorie C fixés par les annexes 1-A ou 1-B (selon le cas) de la convention collective. »

### Article 2

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

- « Le minimum de la catégorie temporaire C0 niveau 2 est de 30 946,67 €  
Cette catégorie temporaire de cadres avec son minimum concerne :
- les personnels administratifs et de service ;
  - les personnels d'encadrement pédagogique, personnel ayant des responsabilités managériales.
- Ce minimum sera revalorisé chaque année comme les minima de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant. »

### Article 3

Le présent accord prend effet à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### Article 4

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail. Cet avenant ne fait pas l'objet d'une demande d'extension.

*Fait à Paris, le 21 janvier 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Protocole d'accord du 8 mars 2019**

relatif aux salaires pour l'année 2019

NOR : ASET2150820M

IDCC : 1588

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

**FNSCHLM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SP CGT ;**

**SNUHAB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été conclu le présent protocole d'accord en application des dispositions de l'article L. 2241-2 du code du travail.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de la négociation**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires mensuels minimaux de la nouvelle classification et les salaires mensuels minimaux de l'annexe 4 de l'ancienne grille de classification ont les valeurs ci-dessous, soit une augmentation de 1,3 % :

(En euros.)

Niveau	Minima 2019
A1	Smic
A2	1 649,20
A3	1 760,00
A4	1 942,60
A5	2 127,27
A6	2 364,36
A7	2 578,58
A8	2 781,72

Niveau	Minima 2019
A9	2 947,93
A10	3 224,94

(En euros.)

Niveau		Salaire mensuel minimum (pour l'année 2019)
1 <sup>re</sup> catégorie	Femme de ménage	Smic
	Ouvrier spécialisé	Smic
	Ouvrier qualifié	Smic
	Ouvrier hautement qualifié	1 525,94
	Ouvrier hautement qualifié possédant plusieurs qualifications	1 562,88
	Ouvrier hautement qualifié chargé de menus travaux administratifs et de réception de bâtiment	1 599,81
	Chef d'équipe	1 784,48
	Contremaître	1 895,29
2 <sup>e</sup> catégorie	Veilleur de nuit, gardien, aide gardien	Smic
	Gardien chef	1 525,94

## Article 2 | Prime de vacances

Le montant de la prime de vacance est égal à 50 % du minimum mensuel du niveau A2, soit 824,60 €.

## Article 3 | Champ d'application

Le présent protocole d'accord s'applique au personnel soumis à la convention collective nationale du personnel des sociétés coopératives d'HLM du 15 mai 1990.

## Article 4 | Publicité et dépôt

Le présent protocole d'accord sera déposé en un exemplaire au conseil de prud'hommes de Paris et en un exemplaire papier accompagné d'une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Il sera remis un original à chacune des parties signataires.

*Fait à Paris, le 8 mars 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES ET CONNEXES**

**(Jura)**

**(11 janvier 2019)**

### **Avenant du 28 juin 2021**

relatif aux rémunérations effectives garanties et  
aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2150819M

IDCC : 3231

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

**UIMM Jura ;**

**UIMM Franche-Comté,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Jura, de nouveaux barèmes des rémunérations effectives garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

### **Article 1<sup>er</sup> | Rémunérations minimales hiérarchiques**

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.



En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

La valeur du point est fixée à 4,67 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## Article 2 | Rémunérations effectives garanties (REG)

### a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles – rémunérations effectives garanties (REG) – sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème des rémunérations effectives garanties (REG) :

Coefficient	Montant	Coefficient	Montant
140	18 700 €	240	20 490 €
145	18 720 €	255	21 260 €
155	18 730 €	270	22 080 €
170	18 790 €	285	23 140 €
180	18 890 €	305	24 340 €
190	19 020 €	335	26 820 €
215	19 300 €	365	29 280 €
225	19 550 €	395	32 310 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

## **b) Détermination des REG**

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus.

## **Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail**

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 2,15 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,67 €.

## **Article 4 | Entrée en vigueur**

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## **Article 5 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6 | Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, si d'ici la fin de l'année, l'évolution de la situation économique l'exige, en vue d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles. Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se réuniront dès que possible.

## **Article 7 | Publicité et dépôt**

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

*Fait à Dôle, le 28 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 2003 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

**(Vosges)**

**(16 mars 1998)**

*(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)*

*(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,*

*Journal officiel du 25 juin 1998)*

---

### **Accord du 18 juin 2021**

relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2021

NOR : ASET2150795M

IDCC : 2003

---

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

**UIMM Lorraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Vosges ;**

**CFDT métal Grand Est ;**

**US FO métal Vosges,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels ;
- l'article 29, paragraphe I de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

Sans préjudice du respect des articles 3, 4 et 5 du présent accord, les parties conviennent que les taux retenus pour revaloriser la valeur du point servant au calcul des primes d'ancienneté, les salaires effectifs garantis annuels et la prime de vacances, ne sauraient être opposés aux entreprises relevant de son champ d'application dans le cadre de leurs négociations salariales.

## Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

## Article 2 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 3 | Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 4,86 € au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

## Article 4 | Barème des salaires effectifs garantis annuels

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2021 :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire effectif garanti
I	1	140	18 707 €
	2	145	18 766 €
	3	155	18 824 €
II	1	170	18 885 €
	2	180	18 937 €
	3	190	18 999 €
III	1	215	19 051 €
	2	225	19 517 €
	3	240	20 410 €
IV	1	255	21 153 €
	2	270	22 392 €
	3	285	23 942 €
V	1	305	25 912 €
	2	335	28 070 €
	3	365	30 666 €
		395	34 158 €

## **Article 5 | Prime de vacances**

Le montant de la prime de vacances prévue à l'article 29 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges est fixé, pour les congés relatifs à l'année de référence qui va du 1<sup>er</sup> juin 2020 au 31 mai 2021, à 645 €.

La prime sera versée au prorata des droits de l'intéressé à l'indemnité légale de congés payés.

## **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## **Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 12, 13 et 29 paragraphe I de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

## **Article 9 | Révision**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 10 | Dénonciation**

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 11 | Formalités**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

## **Article 12 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Remiremont, le 18 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Barème des RMH et des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juin 2021

### **Administratifs et techniciens**

Éch.		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
3	AM7	395	1 919,70 €	76,79 €	95,99 €	115,18 €	134,38 €	153,58 €	172,77 €	191,97 €	211,17 €	230,36 €	249,56 €	268,76 €	287,96 €
3	AM7	365	1 773,90 €	70,96 €	88,70 €	106,43 €	124,17 €	141,91 €	159,65 €	177,39 €	195,13 €	212,87 €	230,61 €	248,35 €	266,09 €
2	AM6	335	1 628,10 €	65,12 €	81,41 €	97,69 €	113,97 €	130,25 €	146,53 €	162,81 €	179,09 €	195,37 €	211,65 €	227,93 €	244,22 €
1	AM5	305	1 482,30 €	44,47 €	59,29 €	74,12 €	88,94 €	103,76 €	118,58 €	133,41 €	148,23 €	163,05 €	177,88 €	192,70 €	207,52 €
3	TA4	285	1 385,10 €	41,55 €	55,40 €	69,26 €	83,11 €	96,96 €	110,81 €	124,66 €	138,51 €	152,36 €	166,21 €	180,06 €	193,91 €
2	TA3	270	1 312,20 €	39,37 €	52,49 €	65,61 €	78,73 €	91,85 €	104,98 €	118,10 €	131,22 €	144,34 €	157,46 €	170,59 €	183,71 €
1	TA2	255	1 239,30 €	37,18 €	49,57 €	61,97 €	74,36 €	86,75 €	99,14 €	111,54 €	123,93 €	136,32 €	148,72 €	161,11 €	173,50 €
3	TA	240	1 166,40 €	34,99 €	46,66 €	58,32 €	69,98 €	81,65 €	93,31 €	104,98 €	116,64 €	128,30 €	139,97 €	151,63 €	163,30 €
2		225	1 093,50 €	32,81 €	43,74 €	54,68 €	65,61 €	76,55 €	87,48 €	98,42 €	109,35 €	120,29 €	131,22 €	142,16 €	153,09 €
1	P3	215	1 044,90 €	31,35 €	41,80 €	52,25 €	62,69 €	73,14 €	83,59 €	94,04 €	104,49 €	114,94 €	125,39 €	135,84 €	146,29 €
3	P2	190	923,40 €	27,70 €	36,94 €	46,17 €	55,40 €	64,64 €	73,87 €	83,11 €	92,34 €	101,57 €	110,81 €	120,04 €	129,28 €
2		180	874,80 €	26,24 €	34,99 €	43,74 €	52,49 €	61,24 €	69,98 €	78,73 €	87,48 €	96,23 €	104,98 €	113,72 €	122,47 €
1	P1	170	826,20 €	24,79 €	33,05 €	41,31 €	49,57 €	57,83 €	66,10 €	74,36 €	82,62 €	90,88 €	99,14 €	107,41 €	115,67 €
3	O3	155	753,30 €	22,60 €	30,13 €	37,67 €	45,20 €	52,73 €	60,26 €	67,80 €	75,33 €	82,86 €	90,40 €	97,93 €	105,46 €
2	O2	145	704,70 €	21,14 €	28,19 €	35,24 €	42,28 €	49,33 €	56,38 €	63,42 €	70,47 €	77,52 €	84,56 €	91,61 €	98,66 €
1	O1	140	680,40 €	20,41 €	27,22 €	34,02 €	40,82 €	47,63 €	54,43 €	61,24 €	68,04 €	74,84 €	81,65 €	88,45 €	95,26 €

## Ouvriers

Éch.		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
3	AM7	395	60,47 €	80,63 €	100,78 €	120,94 €	141,10 €	161,25 €	181,41 €	201,57 €	221,73 €	241,88 €	262,04 €	282,20 €	302,35 €
3	AM7	365	55,88 €	74,50 €	93,13 €	111,76 €	130,38 €	149,01 €	167,63 €	186,26 €	204,89 €	223,51 €	242,14 €	260,76 €	279,39 €
2	AM6	335	51,29 €	68,38 €	85,48 €	102,57 €	119,67 €	136,76 €	153,86 €	170,95 €	188,05 €	205,14 €	222,24 €	239,33 €	256,43 €
1	AM5	305	46,69 €	62,26 €	77,82 €	93,38 €	108,95 €	124,51 €	140,08 €	155,64 €	171,21 €	186,77 €	202,33 €	217,90 €	233,46 €
3	TA4	285	43,63 €	58,17 €	72,72 €	87,26 €	101,80 €	116,35 €	130,89 €	145,44 €	159,98 €	174,52 €	189,07 €	203,61 €	218,15 €
2	TA3	270	41,33 €	55,11 €	68,89 €	82,67 €	96,45 €	110,22 €	124,00 €	137,78 €	151,56 €	165,34 €	179,12 €	192,89 €	206,67 €
1	TA2	255	39,04 €	52,05 €	65,06 €	78,08 €	91,09 €	104,10 €	117,11 €	130,13 €	143,14 €	156,15 €	169,16 €	182,18 €	195,19 €
3	TA	240	36,74 €	48,99 €	61,24 €	73,48 €	85,73 €	97,98 €	110,22 €	122,47 €	134,72 €	146,97 €	159,21 €	171,46 €	183,71 €
2		225	34,45 €	45,93 €	57,41 €	68,89 €	80,37 €	91,85 €	103,34 €	114,82 €	126,30 €	137,78 €	149,26 €	160,74 €	172,23 €
1	P3	215	32,91 €	43,89 €	54,86 €	65,83 €	76,80 €	87,77 €	98,74 €	109,71 €	120,69 €	131,66 €	142,63 €	153,60 €	164,57 €
3	P2	190	29,09 €	38,78 €	48,48 €	58,17 €	67,87 €	77,57 €	87,26 €	96,96 €	106,65 €	116,35 €	126,04 €	135,74 €	145,44 €
2		180	27,56 €	36,74 €	45,93 €	55,11 €	64,30 €	73,48 €	82,67 €	91,85 €	101,04 €	110,22 €	119,41 €	128,60 €	137,78 €
1	P1	170	26,03 €	34,70 €	43,38 €	52,05 €	60,73 €	69,40 €	78,08 €	86,75 €	95,43 €	104,10 €	112,78 €	121,45 €	130,13 €
3	O3	155	23,73 €	31,64 €	39,55 €	47,46 €	55,37 €	63,28 €	71,19 €	79,10 €	87,01 €	94,92 €	102,83 €	110,74 €	118,64 €
2	O2	145	22,20 €	29,60 €	37,00 €	44,40 €	51,80 €	59,19 €	66,59 €	73,99 €	81,39 €	88,79 €	96,19 €	103,59 €	110,99 €
1	O1	140	21,43 €	28,58 €	35,72 €	42,87 €	50,01 €	57,15 €	64,30 €	71,44 €	78,59 €	85,73 €	92,87 €	100,02 €	107,16 €



## Agents de maîtrise d'atelier

Éch.		RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
3	AM7	2 054,08 €	61,62 €	82,16 €	102,70 €	123,24 €	143,79 €	164,33 €	184,87 €	205,41 €	225,95 €	246,49 €	267,03 €	287,57 €	308,11 €
3	AM7	1 898,07 €	56,94 €	75,92 €	94,90 €	113,88 €	132,87 €	151,85 €	170,83 €	189,81 €	208,79 €	227,77 €	246,75 €	265,73 €	284,71 €
2	AM6	1 742,07 €	52,26 €	69,68 €	87,10 €	104,52 €	121,94 €	139,37 €	156,79 €	174,21 €	191,63 €	209,05 €	226,47 €	243,89 €	261,31 €
1	AM5	1 586,06 €	47,58 €	63,44 €	79,30 €	95,16 €	111,02 €	126,88 €	142,75 €	158,61 €	174,47 €	190,33 €	206,19 €	222,05 €	237,91 €
3	TA4	1 482,06 €	44,46 €	59,28 €	74,10 €	88,92 €	103,74 €	118,56 €	133,39 €	148,21 €	163,03 €	177,85 €	192,67 €	207,49 €	222,31 €
2	TA3	1 404,05 €	42,12 €	56,16 €	70,20 €	84,24 €	98,28 €	112,32 €	126,36 €	140,41 €	154,45 €	168,49 €	182,53 €	196,57 €	210,61 €
1	TA2	1 326,05 €	39,78 €	53,04 €	66,30 €	79,56 €	92,82 €	106,08 €	119,34 €	132,61 €	145,87 €	159,13 €	172,39 €	185,65 €	198,91 €
3	TA	1 248,05 €	37,44 €	49,92 €	62,40 €	74,88 €	87,36 €	99,84 €	112,32 €	124,80 €	137,29 €	149,77 €	162,25 €	174,73 €	187,21 €
2		1 170,05 €	35,10 €	46,80 €	58,50 €	70,20 €	81,90 €	93,60 €	105,30 €	117,00 €	128,70 €	140,41 €	152,11 €	163,81 €	175,51 €
1	AM1	1 118,04 €	33,54 €	44,72 €	55,90 €	67,08 €	78,26 €	89,44 €	100,62 €	111,80 €	122,98 €	134,17 €	145,35 €	156,53 €	167,71 €

Convention collective départementale

IDCC : 714 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Moselle)**

**(1<sup>er</sup> février 1973)**

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,  
*Journal officiel* du 15 mai 1974)

**Protocole d'accord du 25 juin 2021**  
relatif à la RAEG, au BERG, à la prime de vacances et aux IPD

NOR : ASET2150818M

IDCC : 714

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

**UIMM Lorraine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT métaux Moselle ;**

**FO métaux Moselle ;**

**CFE-CGC métallurgie Lorraine ;**

**CFDT Moselle,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations sur les montants visés aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle traitant du barème de ressources garanties ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif à la rémunération annuelle effective garantie ;
- l'article 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Les montants de la rémunération annuelle effective garantie établis par coefficient sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, sont fixés de la manière suivante à partir de 2021 :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RAEG (base 35 heures)
V		395	35 214
	3	365	32 173
	2	335	29 693
	1	305	26 619
IV	3	285	24 875
	2	270	23 263
	1	255	22 441
III	3	240	21 059
	2	225	20 049
	1	215	19 283
II	3	190	18 814
	2	180	18 754
	1	170	18 732
I	3	155	18 700
	2	145	18 679
	1	140	18 658

## Article 3 | Barème de ressources garanties (BRG)

3.1. La valeur du point servant à calculer le barème de ressources garanties figurant en annexe IV de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle est fixée, sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, à 5,03 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021. Cette valeur du point permet également de déterminer le montant de la prime de panier de nuit prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, prime versée au titre de remboursement de frais professionnels destiné à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par le travail de nuit.

3.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 25 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra

s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

#### **Article 4 | Prime de vacances**

Le montant de la prime de vacances définie à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est porté à 660 € en 2021 pour un salarié ayant un congé complet de 30 jours.

Le décompte de cette prime est fait à raison de 22 € par jour ouvrable de congé principal.

#### **Article 5 | Petits déplacements des ouvriers monteurs**

L'indemnité journalière de petit déplacement des ouvriers monteur prévue par l'article 4, annexe II de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est maintenue à 10,75 € pour tout déplacement effectué dans un rayon de 20 km.

L'indemnité journalière réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit, est également maintenue, à 6,78 €.

L'indemnité kilométrique pour les distances supérieures à 20 km est maintenue à 0,24 €.

#### **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 7 | Entrée en vigueur**

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

#### **Article 8 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations annuelles sur les montants visés aux articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

#### **Article 9 | Révision**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 10 | Dénonciation**

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## **Article 11 | Formalités**

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Metz.

## **Article 12 | Extension**

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Metz, le 25 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3084 | Convention collective nationale

IDCC : 1431 | **OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL**

**Avenant n° 7 du 20 mai 2021**

à l'accord du 8 décembre 2004  
relatif au financement du paritarisme

NOR : ASET2150817M

IDCC : 1431

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

**FNOF ;**

**ROF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CSFV CFTC ;**

**FS CFTD ;**

**FEC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2.2 est remplacé par l'alinéa suivant :

« La contribution à la charge des employeurs est calculée sur la base de la masse salariale brute du trimestre précédent, à hauteur de 0,08 % de celle-ci pour toute entreprise employant au moins un salarié. »

**Article 2**

Au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 3, les mots « 31 juillet » sont remplacés par « 31 décembre ».

Au 5<sup>e</sup> alinéa, les mots « dans le délai indiqué sur le bordereau annuel d'appel à contribution » sont remplacés par les mots « dans le délai imparti ».

**Article 3**

Au 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 5.3, les mots « 31 juillet » sont remplacés par les mots « 31 décembre » et les mots « 1<sup>er</sup> janvier » sont remplacés par les mots « 1<sup>er</sup> mai ».

#### Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur au lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires selon les règles en vigueur.

#### Article 5

Compte tenu du fait que le présent avenant a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, quel que soit leur effectif, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 20 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3285 | Convention collective nationale

IDCC : 1922 | **RADIODIFFUSION**

**Accord du 17 mars 2021**

relatif aux salaires minimums conventionnels pour l'année 2021

NOR : ASET2150769M

IDCC : 1922

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

**SIRTI ;**

**CNRA ;**

**SNRC ;**

**SNRL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNRT CGT ;**

**F3C CFDT ;**

**FO MÉDIAS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la radiodiffusion.

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 à date du présent accord.

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des personnels employés par les entreprises de ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

**Article 1<sup>er</sup> | Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 6 mars 2019**

Il est rappelé que l'accord du 11 mars 2020, étendu par arrêté du 14 décembre 2020 publié au *Journal officiel* du 6 janvier 2021 a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> février 2021 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 13,01 € ;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 10,04 €.



## **Article 2 | Négociation sur les salaires**

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2020.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 17 mars 2021 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Cet accord prévoit une revalorisation de la valeur du point A et du point B.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'une évolution sur le point A de 1,1 % ;
- d'une évolution sur le point B de 0,3 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 13,15 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A ;

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 10,07 € ; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les valeurs de points A et B sont définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute la période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la république française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

## **Article 3 | Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels**

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$$SC = (120 \times \text{valeur du point A}) + (Z \times \text{valeur du point B}).$$

La somme (120 + Z) est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salarié considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si l'indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$  ;
- si l'indice du salarié est  $>$  ou  $= 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

## **Article 4 | Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de la branche de la radiodiffusion**

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes font l'objet d'une attention toute particulière de la part des partenaires sociaux de la branche de la radiodiffusion.

En 2019, les partenaires sociaux ont décidé de réaliser un rapport complémentaire relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en faire un axe de travail sur le second semestre de l'année 2020.

Sur la base des observations constatées à l'occasion de chacun des rapports de branche, un accord intervenu sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 8 juin 2017, étendu par arrêté du 29 juin 2018 par le ministère en charge du travail et de l'emploi.

Cet accord prévoit plusieurs mesures concrètes agissant au niveau du recrutement, des parcours et évolutions professionnelles, de la formation professionnelle, de l'égalité salariale et de la promotion, de la maternité, de la paternité et de la parentalité ainsi que pour faciliter l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, et conformément aux articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs rappellent aux employeurs de la branche que l'article 4.2 de l'accord collectif du 8 juin 2017 cité ci-dessus prévoit des mesures pouvant être mises en place au sein de leur entreprise afin de corriger les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

#### **Article 5 | Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visés aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 6 | Extension de l'accord**

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du premier mois qui suit son extension.

*Fait à Paris, le 17 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord de branche du 20 mai 2021**  
relatif à l'insertion professionnelle et  
au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

NOR : ASET2150781M

IDCC : 897

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

**PRÉSANSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FFASS CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**CFTC santé sociaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux souhaitent continuer à développer et conduire une politique active en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au niveau de la branche des services de santé au travail interentreprises (SSTI <sup>[1]</sup>).

Il s'agit d'un moyen, pour la branche, d'affirmer son attachement à l'application du principe d'égalité de traitement, que ce soit en matière d'accès à l'emploi, de rémunération, de formation professionnelle ou de maintien dans l'emploi.

Ils souhaitent continuer notamment à accompagner les SSTI en vue d'être exemplaires pour leurs salariés dans ce domaine.

Cet accord <sup>(\*)</sup> affirme ainsi à nouveau, d'une part, l'engagement de la branche sur le sujet des travailleurs handicapés, d'autre part, la volonté des partenaires sociaux de voir se développer les actions menées par les SSTI en matière d'emploi et d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

[1] Abréviation utilisée par la suite.

(\*) Accord qui s'inscrit notamment dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

La définition des travailleurs handicapés est donnée précisément au bas de la présente page. Il convient donc de s’y référer à chaque fois que le terme est utilisé <sup>[1]</sup>.

Cet accord a pour objectif d’inciter les SSTI à mettre en œuvre une politique volontariste en faveur de l’insertion et du maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, notamment en continuant à développer l’information et la sensibilisation de leur personnel et en luttant contre toute forme de discrimination, tant dans l’accès au monde professionnel que dans le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

Enfin, le présent accord ne permet pas une exonération de l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés telle que visée à l’article L. 5212-2 du code du travail <sup>[2]</sup>.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Les engagements de la branche en appui aux SSTI**

Les partenaires sociaux constatent que les SSTI contribuent de manière significative à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés. Néanmoins, la branche, soucieuse de les inciter à s’engager dans une démarche active d’insertion professionnelle et de maintien dans l’emploi des personnes handicapées, propose différentes mesures en ce sens.

### **Article 1.1 | Le développement d’un espace internet**

Les partenaires sociaux considèrent qu’il est essentiel d’enrichir l’espace internet dédié à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés sur le site internet de PRÉSANSE ([www.presanse.fr](http://www.presanse.fr)). L’objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de trouver des informations utiles sur ce sujet (en rappelant, en particulier les dispositions légales et réglementaires applicables, mais également en diffusant, par exemple, des informations communiquées par l’AGEFIPH) et de relayer les expériences probantes réalisées au niveau des SSTI.

[1] Est considérée comme « travailleur handicapé » toute personne dont les possibilités d’obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l’altération d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques (C. trav., article L. 5213-1).

Pour mémoire, aux termes de l’article L. 5212-13 du code du travail :

« Bénéficiaire de l’obligation d’emploi instituée par l’article L. 5212-2 :

1° Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l’autonomie des personnes handicapées mentionnée à l’article L. 146-9 du code de l’action sociale et des familles ;

2° Les victimes d’accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d’une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

3° Les titulaires d’une pension d’invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l’invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;

4° Les bénéficiaires mentionnés à l’article L. 241-2 du code des pensions militaires d’invalidité et des victimes de guerre ;

5° Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;

6° Abrogé ;

7° Abrogé ;

8° Abrogé ;

9° Les titulaires d’une allocation ou d’une rente d’invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d’accident survenu ou de maladie contractée en service ;

10° Les titulaires de la carte “mobilité inclusion” portant la mention “invalidité” définie à l’article L. 241-3 du code de l’action sociale et des familles ;

11° Les titulaires de l’allocation aux adultes handicapés ».

[2] C. trav., art. L. 5212-2 : « Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l’effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l’article L. 5212-13. »

Toute personne intéressée peut se connecter à l'espace internet dédié, en accès libre. Le site internet est référencé sur les mots-clés du libellé du présent accord auprès des moteurs de recherche.

Le présent accord sera mis à disposition sur le site.

Sur proposition des partenaires sociaux, l'espace internet précité sera alimenté et mis à jour par PRÉSANSE. La branche fait la promotion de cet espace auprès des SSTI.

## **Article 1.2 | La mise en réseau des SSTI**

En relayant, sur l'espace internet défini à l'article 1.1, les expériences probantes réalisées dans les SSTI, les partenaires sociaux ont pour objectifs :

- de développer un réseau interne sur ce sujet des travailleurs handicapés, en favorisant les échanges entre SSTI ;
- de montrer qu'il est possible, quels que soient les moyens, de réaliser des actions constructives avec un impact positif à moyen terme ;
- d'attirer l'attention des SSTI de moins de 20 salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mais qui peuvent néanmoins conduire des actions et mobiliser des aides pour la mise en œuvre de ces actions ;
- de valoriser les SSTI actifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les partenaires sociaux relèveront les bonnes pratiques auprès des SSTI concernant les expériences en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## **Article 1.3 | La formation et l'amélioration de la connaissance de l'emploi des travailleurs handicapés**

Les partenaires sociaux considèrent qu'il est essentiel que les SSTI intègrent, dans leur plan de formation professionnelle, un module de formation sur le handicap, à destination de la personne identifiée en charge de ces questions et des institutions de représentants du personnel.

La personne identifiée comme étant en charge de ces questions devra contribuer à sensibiliser le personnel du SSTI sur le sujet. Elle dispose des moyens nécessaires pour sa mission, notamment en termes de temps et peut faire appel à l'AGEFIPH.

## **Article 1.4 | La prévention des situations de handicap dans les SSTI**

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre, en privilégiant la prévention primaire.

Les SSTI seront vigilants à la prévention de toute situation de travail qui serait de nature à entraîner une usure professionnelle de leurs salariés pouvant aboutir à une reconnaissance de travailleurs handicapés.

Cette obligation de prévention se traduit notamment par l'obligation légale, pour tout employeur, de réaliser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le DUERP est en effet l'outil indispensable de la prévention. Si ce document relève de la seule responsabilité de l'employeur, il n'en demeure pas moins que son élaboration et son actualisation nourrissent le dialogue social. Le comité social et économique (CSE) contribue à l'analyse des risques dans l'entreprise. Il est informé et consulté sur son actualisation.

Par ailleurs, le DUERP présente les résultats de l'analyse des risques à partir desquels l'entreprise détermine des actions de prévention pertinentes à mettre en œuvre et identifie les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées dans cet objectif.

Sur cette base, l'employeur planifie les mesures de prévention nécessaires et leur déploiement. Ces mesures s'intègrent dans une approche qui prend également en compte les relations sociales et les conditions de travail. Ce plan de prévention suppose la mobilisation des moyens nécessaires : techniques, humains et financiers.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une politique de prévention ne peut être pleinement mise en œuvre que par l'implication, dans son élaboration, de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, et qu'il s'agit donc là d'un objet de dialogue social en entreprise.

Les partenaires sociaux préconisent ainsi la planification des actions par accord d'entreprise à durée déterminée. En l'absence d'un tel accord, le CSE est consulté annuellement sur le plan de prévention.

## **Article 1.5 | La collecte et l'analyse des indicateurs**

Chaque année, les SSTI transmettront à PRÉSANSE les données recueillies sur le sujet des travailleurs handicapés, dans le cadre de la collecte réalisée par PRÉSANSE, pour élaborer le rapport de branche. Elles figurent ensuite dans le rapport annuel de branche prévu à l'article D. 2241-1 du code du travail, et permettent notamment d'analyser la pertinence des actions menées par les SSTI. Ces données sont ensuite présentées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Les partenaires sociaux retiennent l'objectif que chaque SSTI concerné désigne la personne identifiée comme étant l'interlocuteur, dans son SSTI, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

En outre, dans le cadre de l'exemplarité souhaitée, ils incitent les SSTI concernés à s'acquitter de 100 % de leur obligation légale (code trav. L. 5212-2), en privilégiant l'embauche et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et/ou le recours aux contrats avec le secteur adapté ou protégé.

Par ailleurs, les partenaires sociaux retiennent les indicateurs de suivi suivants :

- pourcentage de SSTI assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant pas à verser de contribution à l'AGEFIPH ;
- pourcentage de travailleurs handicapés employés en contrat à durée indéterminée par les SSTI sur l'effectif total des SSTI ;
- nombre de travailleurs handicapés en ETP issus du secteur adapté ;
- pourcentage des SSTI assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant aucun salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- pourcentage de SSTI disposant d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- pourcentage de SSTI ayant désigné un salarié référent conformément aux dispositions ci-avant ;
- pourcentage de SSTI ayant mis en place un parcours d'intégration ;
- pourcentage de SSTI ayant mis en place un dispositif de suivi individualisé ;
- nombre de personnes des SSTI ayant suivi un module de formation professionnelle portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- nombre d'actions menées au niveau des SSTI mobilisant les réseaux institutionnels (Cap emploi, AGEFIPH, les cellules de prévention de la désinsertion professionnelle de la CAR-SAT, etc.) ;
- nombre de visiteurs sur l'espace internet dédié (tel que prévu à l'article 1.1 du présent accord).

Enfin, PRÉSANSE indiquera chaque année le nombre d'événements nationaux, régionaux ou locaux qu'il a initié sur le sujet des travailleurs handicapés.

## **Chapitre II Les actions conduites dans les SSTI : embauche, insertion professionnelle et maintien dans l'emploi.**

Pour rappel, légalement, tout employeur occupant au moins 20 salariés emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre plusieurs modalités (contrats avec le secteur adapté ou protégé, accueil de stagiaires, contribution AGEFIPH, etc.).

Le présent accord n'a pas vocation à se substituer aux obligations des SSTI en la matière.

Le bilan de l'accord précédent indique, en 2019, un taux d'emploi en CDI de travailleurs handicapés de 6,4 %. 85,5 % des SSTI n'ont pas versé de contribution à l'AGEFIPH. Au regard de ces chiffres, les partenaires sociaux conviennent de reconduire les dispositions de l'accord précédent en termes de moyens.

Il conviendra néanmoins, pour les SSTI ayant versé une contribution à l'AGEFIPH, d'en explorer les raisons, notamment en termes de recours au secteur adapté.

### **Article 2.1 | Le plan d'embauche**

#### **a) Objectifs**

Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des autres salariés, nonobstant les droits découlant de leur statut.

Les recrutements de personnes handicapées sont ouverts à tous les emplois et à toutes les qualifications.

Afin de permettre l'accès au travail et faciliter l'embauche dans les meilleures conditions, le SSTI est invité à recourir, dans toute la mesure du possible, au contrat à durée indéterminée. Le cas échéant, le SSTI peut également avoir recours au secteur adapté.

#### **b) Moyens**

#### **Favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés en sensibilisant et communiquant sur le handicap.**

Afin de favoriser l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés, le SSTI s'engage, dans le cadre de sa politique de diversité, à :

- sensibiliser la personne identifiée en charge de ces questions pour présenter la démarche et la problématique de l'accueil des personnes handicapées ;
- mettre à disposition des salariés une information sur la reconnaissance, le statut et le processus d'intégration des personnes handicapées.

Par ailleurs, le SSTI étudie, à compétence égale, toute candidature, dont celle des travailleurs handicapés.

#### **Accès à l'emploi facilité**

Le SSTI facilite l'emploi des travailleurs en situation de handicap, en ayant recours, par exemple, aux contrats de professionnalisation ou d'apprentissage.



## La recherche de candidatures

Dans chaque SSTI, les personnes chargées du recrutement diversifient leur stratégie de recherche de candidats et utilisent notamment les moyens suivants :

- bourse à l’emploi sur les sites internet, spécialisés ou non ;
- organisation d’événements nationaux, régionaux ou locaux, initiés par l’organisation professionnelle représentant les employeurs ou par les SSTI ;
- partenariat avec les réseaux institutionnels publics et/ou spécialisés, tels que Pôle emploi et Cap emploi.

## Article 2.2 | *Le plan d’insertion et de professionnalisation*

### a) Principe

Le plan d’insertion et de professionnalisation vise à agir pour une intégration réussie du salarié, que ce soit par la voie de l’alternance ou par celle de l’embauche directe. La sensibilisation et la mobilisation du personnel du SSTI sont requises pour atteindre cet objectif.

Le bilan de l’accord précédent indique, en 2019, que 5 % de SSTI ont mis en place un parcours d’intégration et 9 % de SSTI ont mis en place un dispositif de suivi individualisé.

Les partenaires sociaux considèrent qu’il faut donc continuer à améliorer le dispositif.

### b) Moyens

#### Mise en place d’un parcours d’intégration et d’un dispositif de suivi individualisé après l’embauche.

Les personnes handicapées nouvellement embauchées bénéficient d’un accueil personnalisé. À cet effet, la personne identifiée en charge de ces questions, formée, est chargée d’accueillir et d’accompagner les personnes handicapées pour faciliter leur insertion.

Dans les 12 mois suivant l’embauche, le SSTI met en place, avec la personne handicapée, un bilan de suivi de l’intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration au sein du SSTI. Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail, en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

#### Actions de sensibilisation et de communication

Le SSTI met en place des actions de communication et de sensibilisation de tous les salariés sur l’insertion des travailleurs handicapés, avec l’aide éventuelle des équipes pluridisciplinaires, ou encore des partenaires spécialisés.

#### Adaptation du salarié en situation de handicap

Le SSTI veille à ce que l’accès aux formations soit adapté et compatible avec la situation du salarié en situation de handicap.

## Article 2.3 | *Le plan de maintien dans l’emploi*

### a) Principe

Le plan de maintien dans l’emploi a pour objectif de favoriser le maintien dans l’emploi des salariés visés à l’article L. 5212-13 du code du travail.



## b) Moyens

### Adaptation des situations de travail dans le SSTI

Selon les besoins du salarié, le SSTI a la possibilité de solliciter des financements destinés à couvrir tout ou partie du coût généré par l'aménagement ergonomique du poste de travail et/ou de son accès.

Ces aménagements, qui sont à la charge du SSTI, peuvent consister à :

- adapter les lieux de travail pour en assurer l'accès aux salariés handicapés et améliorer leurs conditions de travail, conformément à la réglementation en vigueur ;
- s'assurer de la capacité de bonne expression et de bonne compréhension du travailleur handicapé dans le cadre de ses relations professionnelles au sein du service, en recourant, en cas de besoin identifié, à un prestataire externe (par exemple recours à un interprète en langue des signes pour un salarié sourd et muet) ;
- veiller à ce que les matériels adaptés (logiciel spécifique, fauteuil ergonomique, etc.) puissent suivre le salarié dans son parcours professionnel ;
- favoriser l'accès à la formation professionnelle susceptible de faciliter l'adaptation des travailleurs handicapés à leur situation de travail ;
- accompagner les travailleurs handicapés dans leurs démarches administratives liées à leur situation RQTH <sup>[1]</sup> (constitution du dossier RQTH et son renouvellement). Dans ce but, les salariés concernés bénéficient de 1 demi-journée par an pour accomplir ces démarches. En fonction de leur situation personnelle et des contraintes d'éloignement des organismes, cette autorisation d'absence pourra être portée à 1 journée par an après accord de la direction du SSTI. Cette absence est assimilée à du temps de travail effectif et n'entraîne aucune réduction de la rémunération.

Les personnes handicapées sont associées au choix des aménagements réalisés.

Le télétravail peut être envisagé comme une solution de maintien dans l'emploi dans le cadre légal en vigueur et doit résulter d'une volonté conjointe de la direction et du salarié.

Le travailleur handicapé bénéficiera alors des mêmes conditions de télétravail que tout autre salarié. Dans ce cas, le SSTI veillera à ce que les conditions travail au domicile ou dans 1/3 lieu utilisé dans le cadre du télétravail soient compatibles avec la situation de handicap du salarié.

### Formation professionnelle tout au long de la vie

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément essentiel pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Elle doit être accessible et adaptée au handicap, qu'elle soit organisée dans le SSTI ou à l'extérieur de ce dernier.

### Consultation du médecin du travail

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail, en application des dispositions législatives et réglementaires.

En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

---

[1] Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

## Consultation du comité social et économique

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur la politique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Il est, en outre, consulté sur les mesures individuelles et collectives intervenant dans le cadre de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

## Reconversion

Lorsque le médecin du travail délivre un avis d'inaptitude ou formule, lors d'un arrêt de travail, une inaptitude prévisible au retour au poste, le SSTI a la possibilité de solliciter le financement d'une reconversion professionnelle.

Les actions de reconversions professionnelles par la formation peuvent permettre au salarié de conserver une activité professionnelle. Elles doivent également être envisagées pour favoriser son insertion dans un autre secteur.

# Chapitre III Dispositions finales

## Article 3.1 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

## Article 3.2 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2021.

## Article 3.3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties rappellent que l'application du présent accord s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 3.4 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord s'applique à tous les SSTI et ne justifie donc pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 3.5 | *Révision*

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision selon les modalités définies à l'article 4 de la convention collective nationale des services de santé au travail interentreprises et de l'article L. 2261-7 du code du travail.

## Article 3.6 | *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions posées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

## Article 3.7 | *Bilan*

Un bilan régulier des modalités de mise en œuvre des dispositions de l'accord, prenant la forme d'enquêtes périodiques auprès des SSTI, est présenté, à la demande des partenaires sociaux, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans le respect des dispositions qui lui sont applicables.

En tout état de cause, le bilan à 3 ans comprend l'ensemble des indicateurs prévus au présent accord.

### **Article 3.8 | Dépôt et extension**

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 signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

PRÉSANSE accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 20 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

### **Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**

relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2150801M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**  
**PRODISS ;**  
**SMA ;**  
**FSICPA ;**  
**SCENES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SAMUP ;**  
**FCCS CFE-CGC ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**FASAP FO ;**  
**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule et diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de la branche**

La crise sanitaire survenue au début de l'année 2020 en raison de l'épidémie liée à la « Covid-19 » qui s'est propagée à l'ensemble du monde, a un impact sans précédent sur le secteur de la culture et notamment sur le spectacle vivant, tout particulièrement en ce qui concerne les entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

En effet, dès le début du mois de mars 2020, les pouvoirs publics locaux et nationaux ont pris un ensemble de mesures drastiques et inédites, afin de limiter la propagation du virus et d'en réduire la circulation sur le territoire national, se traduisant notamment par la fermeture totale des établissements recevant du public, tels que les salles d'auditions, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ainsi que des mesures de confinement général de la population, à compter du 14 mars 2020.

Lors de cette première phase, la fermeture des établissements recevant du public et singulièrement des salles de spectacles a perduré bien après le 11 mai, date du déconfinement, selon les zones dans lesquelles ils étaient situés (vertes ou oranges).

Depuis fin septembre 2020, une recrudescence de l'épidémie de coronavirus a contraint les pouvoirs publics à rétablir le 17 octobre 2020, l'état d'urgence sanitaire et à prendre, à nouveau, de nouvelles mesures drastiques se traduisant par :

- un couvre-feu empêchant une exploitation des spectacles aux heures habituelles d'accueil du public ;
- une nouvelle période dite de confinement ainsi qu'une interdiction d'accueillir du public dans tous les lieux de spectacles depuis le 31 octobre 2020 jusqu'à nouvel ordre (date non connue au jour de la signature de cet accord, à revoir en fonction de la modification du décret n° 2020-1310).

Cette nouvelle phase de la pandémie démontre combien les entreprises du secteur du spectacle vivant sont dépendantes de l'évolution de la « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux constatent par ailleurs qu'en dehors des périodes de confinement ou de fermeture des lieux de spectacles, les règles sanitaires ont pu conduire à :

- imposer le respect de distanciations physiques entre les spectateurs qui réduisent de façon importante la possibilité d'accueil du public (jauges réduites) ;
- interdire d'accueillir du public debout ;
- interdire les grands rassemblements (exemple : jauges supérieures à 1 000 spectateurs).

Aussi, une grande majorité d'entreprises du secteur du spectacle vivant privé sont sans activité et sans ressources depuis plus de 1 an.

Compte tenu de la nécessité d'adapter en permanence les règles sanitaires à l'évolution de la pandémie, cette situation va perdurer en 2021.

En conséquence, les entreprises de la branche du spectacle vivant privé ont réduit leur activité de manière significative, si ce n'est totalement.

Même après le premier déconfinement, la fréquentation des salles de spectacles est restée extrêmement faible, compte tenu notamment des jauges sanitaires mises en place et de l'impossibilité d'accueillir du public en jauge debout.

Au mois de mai 2020, le département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la culture (DEPS) a publié une étude relative à « l'impact de la crise du "Covid-19" sur les secteurs culturels ». En 2020, la baisse d'activité est estimée à près de 25 % du chiffre d'affaires pour l'ensemble des secteurs culturels. Parmi eux, le secteur le plus touché est le spectacle vivant avec une perte de 72 % de son chiffre d'affaires, loin devant le deuxième, le patrimoine, qui perd 36 % de son chiffre d'affaires. Au sein du spectacle vivant, le spectacle vivant musical perd 74 % de son activité, le spectacle vivant théâtral 69 % et le spectacle vivant, danse, cirque et arts de rue 68 %. Selon l'étude, l'intensité et la durée de la crise mettent à risque les 217 860 salariés exerçant dans le spectacle vivant et les 93 110 emplois occupés à titre principal dans le secteur.

Rappelons que le dernier rapport de branche de la convention collective nationale SVP indiquait que les entreprises de ce champ avaient employé près de 12 000 CDI et 120 000 CDD en 2018.

D'autre part et surtout, les partenaires sociaux rappellent que la santé financière des entreprises du secteur est d'autant plus fragilisée que le tissu économique au sein de la branche se compose principalement de TPE et PME, dont les capacités de financement sont faibles.

Alors que la 3<sup>e</sup> vague de l'épidémie est en cours, un retour à un niveau normal d'activité pour la branche, faute de visibilité, ne peut être envisagé avant l'année 2022, faisant courir une menace très importante sur l'emploi.

En conséquence, les partenaires sociaux concluent que des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière des entreprises de la branche dans l'attente d'un retour à une activité normale.

Aussi, au regard de cette situation inédite et du diagnostic fait ci-dessus, il apparaît nécessaire pour aider les employeurs et les salariés de la branche à franchir cette étape, dans un objectif de préservation de l'emploi, d'offrir la possibilité aux entreprises de la branche de réduire le temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période de crise profonde.

L'ensemble du dispositif d'activité partielle de longue durée mis en œuvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 est fondé sur la solidarité et l'implication de chacun. Il vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises de la branche du spectacle vivant privé, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs, essentiels pour assurer la pérennité de l'activité des acteurs de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé se sont réunis pour négocier et conclure le présent accord de branche aux fins de permettre aux entreprises, dont une grande majorité a moins de 11 salariés, de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée aussi dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », par la voie d'un document unilatéral établi par l'employeur, tel que prévu par les dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé encouragent aussi les entreprises de la branche à négocier, lorsque cela est possible, des accords d'entreprise en vue de la mise en place d'un régime d'activité partielle de longue durée.

## **Titre I<sup>er</sup> Champ d'application et objet de l'accord**

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application territorial et professionnel**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

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

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront bénéficier du régime de l'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur organisation de travail. Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle.

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée institué par le présent accord concerne toutes les activités des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les partenaires sociaux entendent préciser que concernant les salariés embauchés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), la foire aux questions du ministère du travail relative à l'activité partielle de longue durée a précisé ce qui suit :

« La nature temporaire des missions confiées aux salariés en CDDU et en contrats saisonniers ne répond pas aux impératifs fixés par la réglementation de l'activité partielle de longue durée, qui a pour objectif de compenser une réduction d'activité afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Sous réserve que les conditions de recours à l'activité partielle de droit commun soient remplies, les salariés en CCDU ou en contrats saisonniers pourront être couverts dans ce cadre par le dispositif d'activité partielle de droit commun, conformément aux articles L. 5122-1 et R. 5122-1 du code du travail. ».

Dès lors, afin de respecter les préconisations du ministère du travail, mais aussi de prendre en compte les spécificités d'emploi de certains CDDU qui peuvent être conclus pour de longues périodes dans le spectacle vivant privé, il est convenu que seuls les salariés embauchés en CCDU de longue durée entreront dans le champ du présent accord.

En considération de la durée moyenne des CDDU dans la branche du spectacle vivant privé qui est de 2 jours environ, seront considérés de longue durée les CDDU conclus pour une durée de 1 mois ou plus et pour les artistes dont le contrat aurait une durée inférieure, les CDDU pour lesquels il est garanti au moins 20 dates de représentations au contrat.

L'employeur peut placer collectivement les salariés en activité partielle soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soit par service, soit par équipe de travail chargée de la réalisation d'un projet, soit par unité de production, soit par atelier, notamment par roulement au sein de ces mêmes entités.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être appliqué de manière individualisée.

### **Article 3 | *Objet de l'accord***

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de la branche du spectacle vivant privé (le dispositif) et d'en définir les modalités de fonctionnement et sa durée, en application des textes en vigueur au jour de sa conclusion et sous réserve d'évolutions ultérieures des dispositions légales et réglementaires, ainsi que les engagements, notamment pour le maintien de l'emploi, auxquels les entreprises seront tenues de souscrire.

Il permet notamment aux entreprises de la branche du spectacle vivant privé de recourir à ce dispositif en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la mise en œuvre d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article 4 | *Non cumul avec l'activité partielle de droit commun***

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le dispositif d'activité partielle de longue durée prévu dans le cadre du présent accord et du document établi par l'employeur, ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

## **Titre II Mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée**

### **Article 5 | *Élaboration d'un document unilatéral***

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée, en application du présent accord, et en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, est subordonné à l'élaboration, par l'employeur, d'un document précisant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.



Le document unilatéral doit préciser les éléments suivants :

- un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement, ou du groupe permettant de justifier de la nécessité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et le ou les salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon une périodicité au moins trimestrielle.

Le document élaboré par l'employeur peut également prévoir les engagements tels que prévus par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, notamment les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ou encore les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Le document est élaboré après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, afin de favoriser le dialogue social, le document unilatéral sera présenté préalablement aux salariés qui auront un délai de 8 jours pour demander des informations complémentaires et émettre éventuellement des suggestions dont il pourra être tenu compte pour améliorer les conditions de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

## **Article 6 | Homologation du document unilatéral**

Le document prévu à l'article 5 ci-dessus s'applique sous réserve de son homologation par l'autorité administrative.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée, par l'intermédiaire de la plateforme <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

La demande d'homologation est accompagnée du document et le cas échéant, de l'avis rendu par le comité social et économique.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, dans un délai de 21 jours à compter de la réception de l'entier dossier par l'autorité administrative. Elle est également notifiée, par tout moyen, le cas échéant, au comité social et économique.

En l'absence de décision expresse d'homologation dans ce délai, l'homologation est tacite. Dans ce cas, la copie de la demande d'homologation accompagnée de son avis de réception par l'administration, doit être adressée, le cas échéant, au comité social et économique.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés à l'alinéa précédent, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés de l'entreprise par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

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



L'autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

## **Article 7 | Durée d'application du dispositif. Date de début du dispositif**

Le dispositif d'activité partielle de longue durée peut être mis en place au sein de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, au plus tôt le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et sous réserve de son homologation par l'administration.

Le dispositif s'applique pendant une période de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Étant entendu que la période de confinement au sens du décret du 14 décembre 2020 n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice du dispositif.

Chaque renouvellement pour une période de 6 mois doit faire l'objet d'une décision d'homologation par l'autorité administrative, après transmission du bilan évoqué à l'article 12 du présent accord.

## **Article 8 | Réduction de l'horaire de travail**

La durée du travail de chaque salarié qui sera placé en activité partielle au titre du dispositif de l'activité partielle de longue durée sera réduite au maximum de 40 % par rapport à la durée légale ou à la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue.

Pour les salariés à temps partiel, à l'exception des fonctions liées à la billetterie et à l'accueil du public pour lesquels la réduction maximum sera de 40 % par rapport à la durée stipulée au contrat, la durée du travail sera réduite au maximum de 30 % par rapport à la durée stipulée au contrat.

Ce pourcentage de réduction de l'horaire est apprécié, pour chaque salarié pris individuellement, sur la durée totale d'application du dispositif, de telle sorte que son application peut conduire à des périodes de suspension de l'activité.

Étant entendu que la période de confinement au sens du décret du 14 décembre 2020 n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail.

À titre d'exemple, un salarié pourra se voir appliquer les modalités d'activité partielle suivantes :

	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Total
Taux d'activité	20 %	30 %	60 %	70 %	80 %	100 %	60 % en moyenne
Taux d'inactivité	80 %	70 %	40 %	30 %	20 %	0 %	40 % en moyenne

En cas de réduction de la durée du travail, la répartition des horaires de travail doit être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable, afin de permettre aux salariés de concilier leur vie personnelle et familiale avec leur vie professionnelle.

Le plafond de réduction de la durée du travail de 40 % pourra être dépassé, dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être, en tout état de cause, supérieure à 50 % de la durée légale ou, le cas échéant, conventionnelle ou contractuelle.

Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant à cette fin.

À titre d'exemple et de manière non exhaustive, il peut s'agir des motifs suivants contraignant notamment l'employeur au report ou à l'annulation de spectacles :

- nouvelle épidémie ou nouvelle pandémie ou nouvelle vague d'épidémie ;
- décision de confinement local ou national ;
- interdiction d'accueillir du public totale ou partielle (couvre-feu) ;
- mesures de restriction de l'activité économique (exemples : distanciation physique, obligation d'accueillir du public assis, etc.) ;
- changement des modalités de diffusion des spectacles (sur internet, télévision...).

## **Article 9 | Indemnisation et allocation d'activité partielle**

Le montant des indemnités versées par les employeurs aux salariés peut être supérieur au montant légal et acté par décision unilatérale ou accord collectif d'entreprise. Les allocations perçues par les employeurs sont calculées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **9.1. Indemnisation des salariés**

En l'état actuel des textes et en particulier du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (sous réserve de leurs éventuelles évolutions), à titre informatif, les salariés placés en activité partielle de longue durée percevront une indemnité d'activité partielle fixée à 70 % de leur rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, dans les conditions déterminées par la loi du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'indemnité d'activité partielle est versée aux salariés concernés aux dates normales d'échéance de la paie dans l'entreprise.

### **9.2. Allocation versée à l'employeur**

L'employeur percevra une allocation qui sera versée par l'État dont le taux horaire est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle de longue durée, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R. 5122-12 du code du travail, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Toutefois, en application de l'article 7 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020, le secteur d'activité du spectacle vivant privé entrant dans les secteurs dits protégés très impactés par la crise ou qui en dépendent et qui ont subi une forte baisse de chiffres d'affaires (annexe 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020), le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal à 70 % jusqu'au 31 janvier 2021, sous réserve d'une éventuelle prorogation de cette date.

### **9.3. Maintien du versement des cotisations sociales**

Les cotisations sociales des employeurs restent versées au CASC-SVP et au FCAP-SVP durant les périodes d'activité partielle sur la base du salaire brut, avant déduction de l'activité partielle.

### **Titre III Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle**

Le recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par l'employeur d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle, en contrepartie de la réduction des horaires dans les conditions prévues par le présent accord.

#### **Article 10 | Engagements au titre du maintien en emploi**

En contrepartie de la réduction de la durée du travail dans les conditions prévues par le présent accord et du bénéfice du dispositif d'indemnisation et d'allocation, les entreprises de la branche du spectacle vivant privé devront s'engager à ne procéder à aucune rupture de contrat pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, à savoir un licenciement pour motif économique résultant d'une suppression ou transformation d'un emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, pendant la durée du recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Cet engagement de maintien de l'emploi concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise qui met en œuvre le dispositif APLD prévu par le présent accord et entrant dans le périmètre de la convention collective nationale du spectacle vivant privé, et pas seulement ceux placés en activité partielle de longue durée.

Le document établi par l'employeur devra préciser que l'engagement de maintien de l'emploi s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'ils soient ou non placés en activité partielle de longue durée.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser le dispositif « Appuis-conseil » auprès de l'OPCO AFDAS. Ce dispositif permet aux entreprises de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour la gestion de leurs ressources humaines, dans le contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Le dispositif est financé par l'AFDAS (dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme) et les prestations sont entièrement prises en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, si l'entreprise était confrontée à une dégradation imprévisible telle que celle-ci pourrait mettre en péril la continuité de l'exploitation de l'entreprise, celle-ci pourrait procéder à des licenciements économiques. Un remboursement éventuel des aides reçues au titre de l'APLD pourra être demandé par l'ASP.

Les engagements sont applicables pendant la durée de mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord et du document établi par l'employeur.

#### **Article 11 | Engagements au titre de la formation professionnelle**

L'employeur qui met en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée doit prendre des engagements en termes de formation professionnelle, qui doivent être précisés dans le document qu'il établit.

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance de la formation professionnelle permettant le développement des qualifications et des compétences des salariés tout au long de la vie, afin de préserver les emplois et permettre l'adaptation aux mutations économiques et technologiques, en particulier dans un contexte économique dégradé et incertain tel que celui engendré par la crise liée à la « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux conviennent que les salariés placés en APLD :

- qui suivent une formation à la demande de l'entreprise, acceptée par le salarié sur son temps de mise en APLD bénéficient d'une rémunération supplémentaire de 10 points sur la durée

de la formation. Ce complément de rémunération pourra être pris en charge sur la part des fonds conventionnels de la branche dans la limite de plafonds définis par l'OPCO AFDAS ;

- qui suivent une formation souhaitée par le salarié et que l'entreprise n'avait pas obligatoirement envisagée, bénéficient d'un abondement supplémentaire de 300 € versé par l'entreprise sur le CPF du salarié pour une formation suivie dans les 2 mois de mise en APLD, et s'il demeure un reste à charge pour le salarié. Ce montant ne peut être versé qu'une fois par année civile.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à prendre des engagements en termes de formation professionnelle tels que :

- l'engagement de favoriser la réalisation d'actions de formation professionnelle, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ;
- l'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise ;
- l'engagement de maintenir le budget de formation à un montant équivalent pour les prochaines années.

Les partenaires sociaux rappellent que l'opérateur de compétences AFDAS met à la disposition des entreprises de la branche des ressources en matière de formation professionnelle.

Au-delà, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité, pour les entreprises en activité partielle, de favoriser la réalisation des formations dans le cadre du dispositif de financement public FNE-Formation Formation, sous réserve de respecter les conditions et procédures prescrites par le ministère du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à se saisir du dispositif « 1 jeune, 1 solution » qui permet de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes nouvellement arrivés sur le marché du travail.

## **Article 12 | Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur**

Le document établi par l'employeur doit déterminer les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et de suivi des engagements souscrits, si elles existent.

Les informations transmises aux représentants du personnel portent notamment sur les salariés et activités concernés, les heures chômées et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le CSE de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les 3 mois sur la mise en œuvre du dispositif.

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours à l'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et des modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, pendant la durée de recours au dispositif.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que

l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4° du I de l'article 1<sup>er</sup> ne sont pas respectés.

## **Titre IV Dispositions finales**

### **Article 13 | Durée de l'accord. Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.

Il s'applique à tous les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation à compter du lendemain de la date d'entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2022.

### **Article 14 | Suivi de l'accord. Information des organisations syndicales**

Les organisations syndicales signataires seront informées lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou, en tout état de cause, tous les 3 mois des modalités de mise en œuvre de l'accord de branche.

Par ailleurs, le suivi de la mise en œuvre de l'accord sera assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'article 16.5 de la convention collective.

### **Article 15 | Révision de l'accord**

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

### **Article 16 | Extension de l'accord**

En application des dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et compte tenu du tissu économique de la branche du spectacle vivant privé, composé à 99 % d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne

justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 17 | Notification et dépôt**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

### **Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2021**

relatif à la modification de l'article 4.21 « Comité social et économique »

NOR : ASET2150805M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**

**PRODISS ;**

**SMA ;**

**FSICPA ;**

**SCENES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SAMUP ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**FNSAC CGT ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Compte tenu des graves répercussions de la crise sanitaire et des mesures de fermeture administrative des lieux de spectacles, et afin de maintenir le dialogue social au sein des entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux décident d'adapter temporairement les seuils de déclenchement des élections au comité social et économique (CSE).

En effet, en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 », les effectifs salariés ont radicalement baissé au sein des entreprises du secteur qui sont susceptibles, de ce fait, de passer sous les seuils réglementaires déclenchant les élections du CSE.

Les partenaires sociaux souhaitent donc que soit pris en compte, jusqu'au terme des restrictions administratives, le calcul des effectifs, tel qu'il existait au sein des entreprises en janvier 2020.



## **Article 1<sup>er</sup> | Adaptation temporaire de l'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant**

L'avenant du 18 décembre 2018, étendu le 24 décembre 2020, a créé l'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant afin de se mettre en conformité avec les modifications apportées aux dispositions du code du travail :

« Article 4.21 | Comité social et économique

Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur. ».

Compte tenu des graves répercussions de la crise sanitaire et des mesures de fermeture administrative des lieux de spectacles, les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé décident d'adapter temporairement les seuils de déclenchement des élections au comité social et économique (CSE), fixées à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Il est donc inséré à l'article 4.21 les dispositions suivantes :

« Dans un délai de 1 an suivant la fin des mesures générales de restrictions administratives des lieux de spectacles prévues le 30 septembre 2021, si le seuil de déclenchement des élections du comité social et économique n'est pas atteint au sein de l'entreprise, mais qu'il était atteint au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le processus électoral relatif aux élections du comité social et économique sera déclenché et des élections seront organisées. Il est précisé que la date indiquée ci-dessus du 30 septembre 2021 est susceptible d'être modifiée par la CPPNI en fonction de la situation épidémique. »

## **Article 3 | Durée de l'accord**

Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter de la signature du présent avenant et jusqu'à 12 mois après la fin des mesures de restrictions administratives.

## **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 5 | Révision de l'accord**

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.



## Article 6 | *Notification et dépôt*

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

### **Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2021**

relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage (article X.1.2)

NOR : ASET2150802M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**  
**PRODISS ;**  
**SMA ;**  
**FSICPA ;**  
**SCENES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SAMUP ;**  
**FCCS CFE-CGC ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**FASAP FO ;**  
**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes à la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

#### **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article X.1.2 « Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage », comme suit :

« Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel artistique et technique qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les 12 mois précédant la demande de congé en application de l'article D. 7121-41 du code du travail.

Ils s'acquittent de leurs obligations vis-à-vis de ces personnels en versant la cotisation prévue aux articles D. 7121-35 et D. 7121-44 du code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de cotisation à la caisse des congés spectacle est plafonnée à trois fois les minima conventionnels pour tous les artistes. »

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

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF du 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

Les dispositions du présent avenant de révision ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent avenant de révision ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 3 | Durée de l'accord**

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Dénonciation de l'accord**

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

## **Article 4 | Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord**

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet avenant de révision fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour de sa signature et s'appliquera à partir de cette date.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

**Avenant du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à la modification de l'annexe I

NOR : ASET2150806M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**

**PRODISS ;**

**SMA ;**

**FSICPA ;**

**SCENES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SAMUP ;**

**FCCS CFE-CGC ;**

**FNSAC CGT ;**

**FASAP FO ;**

**F3C CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Après plus d'une année sans activité et sans recettes, les théâtres privés producteurs sont tous dans des situations financières très dégradées en dépit des aides obtenues et du soutien des pouvoirs publics.

En raison de la crise sanitaire, les pouvoirs publics imposent des mesures de couvre-feu et des restrictions de jauges pour les salles de spectacles au moins jusqu'à l'été 2021.

La crise va également fortement modifier les modes de vie de nos concitoyens, le télétravail et des mouvements de populations en dehors de la capitale sont à prévoir.

Il existe de plus une grande incertitude sur l'appétence des spectateurs à revenir dans les salles de spectacles pour les mois à venir et tant que la pandémie ne sera pas maîtrisée.

Compte tenu de ces éléments, il n'apparaît pas possible avant la rentrée 2022 au plus tôt de maintenir de façon certaine des exploitations continues avec 6 à 7 représentations par semaine comme cela était jusqu'alors la norme dans les théâtres privés producteurs parisiens.

Avec 3 ou 4 représentations par semaine au lieu de 6 en moyenne pour les exploitations en mode continu et avec une jauge réduite et donc des rentrées financières fortement amoindries, les entreprises de théâtres vont se trouver dans la plupart des cas dans l'impossibilité d'amortir les spectacles qu'elles produisent.

Certaines dispositions actuelles de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) deviennent dans le contexte lié à la crise sanitaire inadaptées.

Aussi, tant que les effets de la crise pèseront sur les conditions d'activité et pour tenir compte d'une reprise qui sera nécessairement progressive, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de modifier de façon temporaire, dans les conditions prévues par les articles 1<sup>er</sup> et suivant du présent accord, des dispositions de l'article I.6 de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090). Il résulte ainsi du présent accord que de manière temporaire :

- la notion d'exploitation continue définie par son article I.6 s'entend à compter de quatre représentations par semaine (4 inclus).
- la rémunération hebdomadaire minimale des artistes interprètes en cas d'exploitation continue prévue par ce même article I.6 est ramenée à cinq fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels. Il est rappelé que la garantie prévue dans son article I.7, du versement à l'artiste interprète d'un minimum de trente fois son cachet contractuel pour les représentations effectuées dans le cadre d'une exploitation continue, est maintenue au cours de cette période temporaire ;
- la notion d'exploitation discontinue prévue dans son article I.6 s'entend jusqu'à trois représentations par semaine. Le minimum conventionnel des exploitations discontinues prévu à la grille des salaires prévue par l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) s'applique dans l'attente d'une renégociation plus globale de la grille des salaires et des typologies de spectacles.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090)**

L'article 6 du titre I<sup>er</sup> « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est modifié ainsi qu'il suit :

### **« Article I.6 | Nombre hebdomadaire et rémunération des représentations**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation "hors tournées".

Comme il est dit à l'article 2.3 des clauses communes, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé de façon discontinue ou continue.

### **Exploitation continue**

On entend par exploitation continue le fait que le spectacle soit programmé à compter de 4 représentations par semaine :

- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois ; au-delà, les représentations sont rémunérées au minimum 1/21 du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minimaux ;
- pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d ci-avant, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes-interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à cinq fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels pour les exploitations continues ;
- pour le cas particulier du théâtre musical, des comédies musicales et des opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle qu'elle est prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

### **Exploitation discontinue**

On entend par exploitation discontinue le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 3 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimal garanti sera défini suivant la grille des minima conventionnels applicables pour le nombre de représentations prévues au contrat. »

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales signataires du présent accord. Il aura vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises du secteur dans l'hypothèse de son extension.

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) non modifiées par le présent avenant, restent opposables aux signataires du présent accord ainsi qu'aux entreprises du secteur dans leur version étendue.

## **Article 2 | Répétitions et grilles salariales**

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir au plus tard au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 une négociation sur les modalités et montants de rémunération des répétitions de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090), pour les artistes dramatiques.

Par ailleurs une négociation sur les montants et modalités de rémunération de l'ensemble de la grille des salaires des artistes dramatiques de l'annexe I s'ouvrira en parallèle.

## **Article 3 | Durée de l'accord**

Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Si les indicateurs économiques notamment issus des données dont dispose l'ASTP (montant des recettes et nombre de représentations) démontreraient que le secteur a pu retrouver un niveau d'activité *ante* crise « Covid », les partenaires sociaux s'accordent pour réduire la durée de cet accord et revenir aux conditions initiales de la convention collective. Un bilan d'étape interviendra à cet effet au plus tard le 15 février 2022.

De la même façon, si la situation ne s'améliorait pas d'ici juin 2022, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour négocier de nouveaux aménagements de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) dans la durée.

## **Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 5 | Révision de l'accord**

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## Article 6 | *Notification et dépôt*

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant de prorogation du 30 juin 2021**  
à l'accord relatif au fonctionnement des réunions paritaires  
en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2150815M

IDCC : 1170

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

**FFTB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**FG FO Construction,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et quatre organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et FO) ont signé le 17 décembre 2020 un accord portant sur le fonctionnement des réunions paritaires au sein de la branche des tuiles et briques au cours de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et des restrictions apportées par le législateur sur la tenue des réunions des personnes physiques.

Cet accord avait une durée déterminée au 30 juin 2021.

L'évolution des conditions sanitaires ne permet cependant pas à cette date la tenue des réunions paritaires dans des conditions antérieures à la survenance de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 ».

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de proroger l'accord du 17 décembre 2020 afin de permettre la tenue de réunions paritaires selon des modalités de fonctionnement temporaires d'application subsidiaire, tant que les recommandations gouvernementales ne permettront pas la reprise des réunions physiques dans les conditions antérieures à la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'avenant**

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

## **Article 2 | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de proroger l'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020 dans toutes ses dispositions.

## **Article 3 | Durée de l'avenant**

L'accord sur le fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » au sein de la branche des tuiles et briques du 17 décembre 2020 venant à échéance le 30 juin 2021 est prorogé pour une durée de 3 mois. L'échéance de cet avenant de prorogation est fixée au 30 septembre 2021.

## **Article 4 | Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

## **Article 5 | Révision**

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Dans le respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation, la demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

## **Article 6 | Dépôt, notification et extension de l'avenant**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application des articles L. 2231-6 et L. 2231-8 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 30 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210300-000821

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---