



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** Direction de l'information  
légale et administrative  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# 2021-35

11 septembre 2021

# Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2021-35 du 11 septembre 2021

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	101

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-35 du 11 septembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Bâtiment (Basse-Normandie [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 8 février 2018 de la FFB Normandie de la convention collective du 9 février 1994 .....	5
<b>Bâtiment (Bretagne [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 7 février 2018 de la FFB Bretagne de la convention collective du 9 mars 1995 et de l'ensemble de ses avenants (Bretagne) .....	6
<b>Bâtiment (Haute-Normandie [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 8 février 2018 de la FFB Normandie de la convention collective du 5 avril 1993 .....	7
<b>Bâtiment (Yonne [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la FFB Yonne de la convention collective départementale du 21 octobre 1955 et de l'ensemble de ses avenants .....	8
<b>Bâtiment et travaux publics (Charente-Maritime [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la CAPEB Charente-Maritime de la convention collective départementale du 21 septembre 1967 et de l'ensemble de ses avenants .....	9
<b>Bâtiment et travaux publics (Charente-Maritime [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 12 février 2018 de la FBTP Charente-Maritime de la convention collective du 21 septembre 1967 et de l'ensemble de ses avenants (Charente-Maritime) .....	10
<b>Bâtiment et travaux publics (Nièvre [ouvriers])</b> : dénonciation par lettre du 13 février 2018 de la FFB Nièvre de la convention collective du 1 <sup>er</sup> septembre 1955 modifiée par son avenant du 1 <sup>er</sup> janvier 1967 .....	11
<b>Chimie (industries)</b> : accord du 16 juin 2021 relatif à la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle « technico-commercial » dans les classifications résultant de la convention .....	13
<b>Chimie (industries)</b> : accord du 29 juin 2021 relatif au développement de l'alternance .....	15
<b>Métallurgie (Somme)</b> : avenant n° 12 du 19 mai 2021 relatif aux salaires (Somme) .....	35
<b>Pharmaceutique (industrie)</b> : accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif à l'insertion et à l'emploi des jeunes .....	37
<b>Presse quotidienne et hebdomadaire en régions</b> : convention collective nationale du 9 août 2021 .....	47
<b>Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO)</b> : accord du 17 juin 2021 relatif à la délibération n° 4 .....	96

<b>Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) :</b> avenant n° 12 du 17 juin 2021 à l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire .....	97
<b>Textile (industrie) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> juillet 2021 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> juillet 2021 .	98

Convention collective régionale

IDCC : 1785 | **BÂTIMENT**

**Ouvriers**

**(Basse-Normandie)**

**(9 février 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1994-5 bis)*

*(Étendue par arrêté du 8 juillet 1994,*

*Journal officiel du 21 juillet 1994)*

### **Dénonciation par lettre du 8 février 2018**

de la FFB Normandie de la convention collective régionale du 9 février 1994

NOR : ASET2150887M

IDCC : 1785

FFB Normandie,  
8, rue Saint-Nicolas,  
14000 Caen

Caen, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

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

■ La convention collective des ouvriers du bâtiment de la région Basse-Normandie du 9 février 1994.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

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

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

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

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

Le président.

Convention collective régionale

IDCC : 1876 | **BÂTIMENT**  
**(Bretagne)**

**Dénonciation par lettre du 7 février 2018**

de la FFB Bretagne de la convention collective régionale du 9 mars 1995  
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150889M

IDCC : 1876

Fédération régionale du bâtiment de Bretagne,  
7, boulevard Solférino,  
BP 90714,  
35007 Rennes Cedex

Rennes, le 7 février 2018.

Madame, Monsieur,

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

■ La convention collective régionale des ouvriers du bâtiment de Bretagne du 9 mars 1995 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

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

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

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

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

Le président.

Convention collective régionale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1722 | OUVRIERS  
(Haute-Normandie)**

**Dénonciation par lettre du 8 février 2018**

de la FFB Normandie de la convention collective régionale du 5 avril 1993

NOR : ASET2150886M

IDCC : 1722

FFB Normandie,  
8, rue Saint-Nicolas,  
14000 Caen

Caen, le 8 février 2018.

Monsieur le président,

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

■ La convention collective des ouvriers du bâtiment de la région Haute-Normandie du 5 avril 1993.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

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

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

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

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

Le président.

Convention collective départementale

**BÂTIMENT**

**IDCC : 152 | OUVRIERS  
(Yonne)**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

de la FFB Yonne de la convention collective départementale du 21 octobre 1955  
et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150890M

IDCC : 152

Fédération des artisans  
et entrepreneurs du BTP de l'Yonne,  
32, rue de l'Ocrerie,  
89000 Auxerre

Le 12 février 2018.

Monsieur,

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

■ La convention collective départementale des ouvriers du bâtiment de l'Yonne du 21 octobre 1955 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

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

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

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

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

Le président.



Convention collective départementale

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 436 | OUVRIERS  
(Charente-Maritime)**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

de la CAPEB Charente-Maritime de la convention collective départementale  
du 21 septembre 1967 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150895M

IDCC : 436

CAPEB Charente-Maritime,  
107, avenue Michel-Crépeau,  
BP 40065,  
17003 La Rochelle Cedex 1

La Rochelle, le 12 février 2018.

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de l'opération de restructuration des branches engagée en application de la loi du 5 mars 2014 et conformément à l'article L. 22610 du code du travail, nous vous notifions par le présent courrier la dénonciation de :

■ La convention collective départementale de Charente-Maritime du 21 septembre 1967 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 6 mois.

En conséquence la CAPEB de Charente-Maritime, donne mandat à la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 3 pour procéder à la négociation des textes de substitution au texte ci-dessus dénoncé, en application de l'article L. 2261-10 du code du travail.

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

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

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

Le président.

Convention collective départementale

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 436 | OUVRIERS**  
**(Charente-Maritime)**

**Dénonciation par lettre du 12 février 2018**

de la FBTP Charente-Maritime de la convention collective départementale  
du 21 septembre 1967 et de l'ensemble de ses avenants

NOR : ASET2150892M

IDCC : 436

Fédération du bâtiment et des travaux publics  
de la Charente-Maritime,  
15, rue de Saintonge,  
17430 Tonnay-Saintonge

Le 12 février 2018.

Monsieur,

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

■ La convention collective du bâtiment et des travaux publics de la Charente-Maritime du 21 septembre 1967 et l'ensemble de ses avenants.

Cette dénonciation fait courir un préavis de 3 mois.

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

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

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

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

Le président.

Convention collective départementale

**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

**IDCC : 146 | OUVRIERS  
(Nièvre)**

**Dénonciation par lettre du 13 février 2018**

de la FFB Nièvre de la convention collective départementale  
du 1<sup>er</sup> septembre 1955 modifiée par son avenant du 1<sup>er</sup> janvier 1967

NOR : ASET2150891M

IDCC : 146

Fédération du bâtiment et des travaux publics  
de la Nièvre,  
« Entrepreneurs et artisans »,  
10, rue de Lourdes,  
58000 Nevers

Nevers, le 13 février 2018.

Monsieur,

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

■ La convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics du département de la Nièvre en date du 1<sup>er</sup> septembre 1955 et modifiée par son avenant du 1<sup>er</sup> janvier 1967.

Conformément aux dispositions de ladite convention, cette dénonciation prendra effet au avril 2019 (l'accord restant en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> avril de l'année suivant celle au cours de laquelle la dénonciation a été faite).

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

Les accords actuels de salaire, indemnités de petits déplacements et indemnités pour les maîtres d'apprentissage confirmés (MAC) restent en vigueur.

Une fois les deux nouvelles conventions collectives nationales conclues (jusqu'à 10 salariés et + 10 salariés) avec comme premier avenant les accords régionaux en vigueur, ceux-ci feront l'objet d'avenants successifs aux dites conventions collectives nationales, lors de chaque négociation régionale.

La présente dénonciation fera l'objet d'un dépôt, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, auprès de direction générale du travail et du conseil des prud'hommes.

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

Le président.

**Accord du 16 juin 2021**

relatif à la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle  
« technico-commercial » dans les classifications résultant de la convention

NOR : ASET2150888M

IDCC : 44

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

**UIC ;**  
**FNCG ;**  
**FNIEEC ;**  
**FIPEC ;**  
**FEBEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**  
**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le certificat de qualification professionnelle, ou CQP, est une certification créée par la CPNE des industries chimiques et reconnue par toutes les entreprises de ce secteur d'activité, qui valide les savoir-faire acquis tout au long d'un parcours professionnel et qui atteste qu'un salarié possède les compétences pour exercer le métier visé par le CQP.

Dans ce cadre, la priorité est ainsi donnée à la pratique professionnelle.

Le dispositif CQP permet :

- de reconnaître les compétences des salariés par la délivrance d'une certification professionnelle correspondant au métier exercé ;
- d'acquérir de nouvelles compétences grâce à la formation tout au long de la vie ;
- de construire des parcours professionnels ;
- de professionnaliser les nouveaux embauchés.

Les 12 CQP des industries chimiques répondent à des besoins propres à la branche, en relation avec les métiers des industries chimiques.

Dans le prolongement de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2015 relatif à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle dans les classifications, les parties signataires entendent aujourd'hui attribuer un coefficient au CQP technico-commercial des industries chimiques.

### **Article 1<sup>er</sup> | Reconnaissance du CQP technico-commercial dans les classifications**

Par le présent accord, les parties signataires entendent prendre en compte, dans les classifications résultant de la CCNIC, le CQP technico-commercial créé par la CPNE des industries chimiques à travers l'attribution d'un coefficient, sous réserve que le titulaire du CQP occupe un emploi correspondant à ce certificat.

Tout salarié titulaire du CQP technico-commercial occupant une fonction ou un emploi correspondant à ce certificat, aura la garantie du coefficient ci-après :

Filière	CQP des industries chimiques	Niveau <sup>[1]</sup>	Niveau <sup>[2]</sup>	Coefficient
Commerciale	Technico-commercial des IC	III	5	250
[1] Le niveau auquel il est fait référence est celui de la nomenclature des niveaux de formation de 1967. [2] Le niveau auquel il est fait référence est celui de la nomenclature du cadre national des certifications professionnelles défini à l'article D. 6113-19 du code du travail.				

### **Article 2 | Suivi et condition d'application de l'accord**

La CPNE sera amenée à suivre l'application du présent accord dans les 2 ans suivant son entrée en vigueur.

### **Article 3 | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

### **Article 4 | Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion à l'initiative de la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès de ce même ministère.

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 5 | Entrée en vigueur**

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de son dépôt au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

*Fait à Puteaux, le 16 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 29 juin 2021**  
relatif au développement de l'alternance

NOR : ASET2150897M

IDCC : 44

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

**UIC ;**  
**FNCG ;**  
**FNIEEC ;**  
**FIPEC ;**  
**FEBEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**  
**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires, par le présent accord, adaptent les dispositions relatives à l'alternance applicables dans la branche des industries chimiques au regard de la nouvelle réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018.

L'objet du présent accord est de permettre la poursuite du développement de l'alternance dans la branche qui représente un enjeu à la fois pour l'insertion des jeunes, pour l'attractivité des métiers et pour le renouvellement des compétences dans les entreprises.

Les parties signataires réaffirment le rôle majeur de l'alternance qui constitue un moyen d'entrée privilégié dans la vie professionnelle, notamment pour les jeunes, et de transmission des compétences dans les entreprises. En 2021, l'objectif du nombre d'alternants dans la branche est fixé à 6 000.

La branche se fixe comme objectif de développer le recours à l'alternance en augmentant progressivement le nombre d'alternants dans les industries chimiques pour aboutir à une augmentation de 30 % en 4 ans (2022-2025), et de porter une attention particulière au développement de l'alternance dans son cœur de métier, ce qui favorise le renouvellement des compétences.

Dans ce but, les parties signataires demandent à l'OPCO2i de s'organiser pour concourir à cet objectif, notamment en identifiant au sein de l'OPCO2i des conseillers ayant pour objectif spécifique d'accompagner les entreprises, les centres de formation et les parties prenantes dans le développement de l'attractivité des métiers des industries de la chimie.

## **Titre I<sup>er</sup> L'alternance**

### **Chapitre I<sup>er</sup> L'apprentissage**

#### **Article 1<sup>er</sup> | *Objet et qualifications éligibles***

L'apprentissage est une formation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification, objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément à l'article L. 6211-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire : certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire ;
- un diplôme de l'enseignement supérieur : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), brevet universitaire de technologie (BUT), licence professionnelle, master, diplôme d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc. ;
- un titre à finalité professionnelle dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

#### **Article 2 | *Bénéficiaires***

Conformément à l'article L. 6222-1 du code du travail, les contrats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis (CFA) pour débiter leur formation, dans des conditions fixées par l'article R. 6222-1-1 du code du travail.

Conformément aux articles L. 6222-2, D. 6222-1 et D. 6222-1-2 du code du travail, la limite d'âge de 30 ans (29 ans révolus) n'est pas applicable dans les cas suivants :

- l'âge limite est fixé à 35 ans (34 ans révolus) :
- lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents. Il ne doit pas s'écouler plus de 1 an entre les deux contrats ;



- lorsqu’il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l’apprenti ou à la suite d’une inaptitude physique et temporaire de celui-ci. Il ne doit pas s’écouler plus de 1 an entre les deux contrats ;
- il n’y a pas de limite d’âge :
  - lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur en situation de handicap est reconnue ;
  - lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d’entreprise dont la réalisation est subordonnée à l’obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ;
  - lorsque le contrat d’apprentissage est souscrit par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l’article L. 221-2 du code du sport ;
- l’âge de l’apprenti ne fait pas obstacle à la conclusion d’un nouveau contrat d’apprentissage dès lors que, en cas d’échec à l’obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, l’apprentissage est prolongé pour une durée d’un an ou plus par conclusion d’un nouveau contrat avec un autre employeur.<sup>[1]</sup>

### **Article 3 | *Durée et mise en œuvre de la formation en centre de formation***

Conformément à l’article L. 6222-7-1 du code du travail, le contrat d’apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée et varie entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l’article L. 6222-11 du code du travail ou lors d’une mobilité à l’étranger. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur en situation de handicap est reconnue à l’apprenti.

La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et la durée du contrat d’apprentissage est, par principe, égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l’objet du contrat. Toutefois, la durée du contrat d’apprentissage peut être inférieure ou supérieure à celle du cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l’apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d’une mobilité à l’étranger, telle que prévue à l’article L. 6222-42 du code du travail, lors d’une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d’un service civique défini au II de l’article L. 120-1 du code du service national, lors d’un volontariat militaire prévu à l’article L. 121-1 du même code ou lors d’un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l’article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est lors fixée par un convention tripartite signée par le CFA, l’employeur et l’apprenti ou son représentant légal, et annexée au contrat d’apprentissage.

Le contrat d’apprentissage mentionne les dates de début d’exécution du contrat, de début de la période de formation pratique chez l’employeur et de début de la période de formation en CFA.

Le contrat d’apprentissage peut être rompu par l’une ou l’autre des parties jusqu’à l’échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l’apprenti.

Conformément à l’article L. 6222-12-1 du code du travail, toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus, ou ayant au moins 15 ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l’enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n’a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage.

[1] La dérogation à la limite d’âge n’a pas lieu d’être en cas de prorogation d’un contrat d’apprentissage initial avec le même employeur puisque la limite d’âge s’apprécie en début de contrat.

Dans ce cas :

- le cycle peut être débuté dans la limite d’une durée de 3 mois.

Par dérogation, pour les entrées en formation entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre 2020, la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative allonge cette durée à 6 mois ;

- la personne bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le CFA dans lequel elle est inscrite l’assiste dans la recherche d’un employeur. Les coûts de formation correspondants font l’objet d’une prise en charge par l’opérateur de compétences selon des modalités déterminées par décret.

Conformément au décret n° 2020-1086 du 24 août 2020, pour les entrées en formation entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre 2020 et en l’absence de conclusion d’un contrat d’apprentissage au cours des 6 mois suivant le début du cycle de formation, le centre de formation d’apprentis bénéficie, au titre de l’apprenti concerné, d’une prise en charge d’un montant forfaitaire mensuel de 500 € ainsi que, le cas échéant, des frais annexes d’hébergement et de restauration mentionnés aux 1° et 2° du D. 6332-83 du code du travail. Cette prise en charge est assurée, conformément à l’arrêté du 29 septembre 2020, par l’OPCO des entreprises de proximité (EP) avec lequel l’État a conclu une convention précisant les modalités de suivi, de mise en œuvre et de contrôle de cette prise en charge.

Les frais annexes relatifs à la mobilité des apprentis et au premier équipement sont pris en charge par l’OPCO, dès lors qu’un contrat est conclu avec une entreprise de la branche. En l’absence de contrat, ces frais ne sont pas pris en charge.

À tout moment, le bénéficiaire du dispositif peut signer un contrat d’apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d’apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation.

#### **Article 4 | *Suspension d’un CDI pour conclure un contrat d’apprentissage***

Conformément à l’article L. 6222-13 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée en cours entre un employeur et un salarié peut être suspendu par accord entre les parties pour conclure un contrat d’apprentissage avec le même employeur.

La durée de suspension du contrat de travail est égale à la durée de la formation nécessaire à l’obtention de la qualification professionnelle recherchée.

Les parties signent un avenant de suspension au contrat à durée indéterminée comprenant notamment les dates de début et de fin de la suspension, le type de formation suivie et la rémunération.

Le salarié bénéficiera de la moyenne des rémunérations antérieurement perçues au cours des trois derniers mois. Cette moyenne sera calculée toutes primes confondues, à l’exclusion des primes versées en contreparties de sujétions particulières de travail.

Les primes versées non mensuellement sont prises en compte dans le mois de leur versement, *pro rata temporis*.

Les garanties de la convention collective des industries chimiques relatives au dépostage visées aux articles 12.II de l’avenant n°I, 13.II de l’avenant n° II, à l’article 9 de l’accord du 16 septembre 2003 et à l’article 5 de l’accord du 10 juillet 2014, s’appliquent au salarié qui suspend son contrat à durée indéterminée pour conclure un contrat d’apprentissage avec le même employeur, sous réserve qu’il remplisse les conditions prévues par ces mêmes articles.

En outre, les droits à retraite complémentaire sont calculés sur l’ensemble de la rémunération perçue (circulaire AGIRC-ARRCO 2019-19-DRJ du 23 décembre 2019) et la couverture mutuelle est maintenue.

**Article 5.1 | Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage**

L'OPCO2i a pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage selon les niveaux de prise en charge déterminés par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des industries de la chimie. La CPNE détermine le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé tel que prévu à l'article D. 6332-78 du code du travail. Ce niveau correspond à un montant annuel. Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage permet le financement des centres de formation d'apprentis par l'OPCO2i dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Conformément à l'article D. 6332-79 du code du travail, le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de 2 ans, sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des recommandations de France compétences.

Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est fixé par décret à défaut de détermination d'un niveau de prise en charge sur un diplôme ou titre à finalité professionnelle par la branche ou à défaut de la prise en compte des recommandations de France compétences par la CPNE.

Les dispositions prévues par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) des Industries de la chimie sont accessibles sur le site Internet de France compétences :

<https://www.francecompetences.fr/base-documentaire/referentiels-et-bases-de-donnees/>

Les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage définis par la CPNE des Industries de la chimie sont également applicables aux contrats d'apprentissage pour les personnes suivies dans le cadre d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

Conformément à l'article D. 6332-82 du code du travail, selon les recommandations transmises par la CPNE des industries de la chimie, l'opérateur de compétences peut moduler le niveau de prise en charge, en appliquant une majoration dans la limite de 50 % du niveau de prise en charge, pour l'accueil d'un apprenti reconnu personne en situation de handicap.

d'autre part, les centres de formation d'apprentis (CFA) réalisent des investissements mobiliers et immobiliers afin de disposer des équipements nécessaires pour la réalisation de formations industrielles de qualité afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

À cette fin, la CPNE des industries de la chimie définit chaque année, les demandes de subventions qui seront présentées à la commission « Alternance » de l'OPCO2i relatives aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux diplômes mis en œuvre dans les entreprises de la chimie.

Dans ce cadre, elle pourra demander à l'OPCO2i de consacrer une part de la section financière alternance de la contribution des entreprises de la branche, pouvant aller jusqu'à 10 %, aux dépenses d'investissement des CFA qui en auront le besoin, selon les priorités décidées en CPNE.

**Article 5.2 | Prise en charge des frais annexes à la formation des apprentis**

Conformément à l'article D. 6332-83 du code du travail, en complément, l'OPCO2i prend en charge les frais annexes à la formation des apprentis, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis.

Sous réserve de décisions ultérieures du conseil d'administration de l'OPCO2i ou de modifications législatives et réglementaires, ces prises en charge sont, au jour de la signature du présent accord, les suivantes :

- les frais d'hébergement par nuitée sont pris en charge pour un montant maximal fixé à 6 € par arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail ;
- les frais de restauration par repas sont pris en charge pour un montant maximal fixé à 3 € par arrêté du 30 juillet 2019 relatif aux frais annexes à la formation des apprentis prévus aux 1° et 2° de l'article D. 6332-83 du code du travail ;
- la CPNE des industries de la chimie a fixé la prise en charge du kit « 1<sup>er</sup> équipement pédagogique » pour la 1<sup>re</sup> année du contrat des formations « cœur de métier » et « inter-industrielles », dans la limite de 500 € comprenant l'équipement numérique (tablette, ordinateur portable) ;
- au titre de la mobilité à l'étranger, la CPNE des industries de la chimie a décidé d'attribuer aux centres de formation des apprentis un forfait « référent mobilité » de 500 € par an et par apprenti suivi et d'une prise en charge sur frais réels plafonnée à 800 € par an et par apprenti en mobilité à l'étranger ;
- les frais du kit « 1<sup>er</sup> équipement pédagogique » et les frais liés à la mobilité à l'étranger des apprentis pourront être revus par la CPNE de la branche chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO2i le cas échéant. Toutes les informations sont disponibles sur le site de l'OPCO2i « <https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/les-regles-de-prise-en-charge/> ».

## **Article 6 | Rémunération des apprentis**

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers de la branche, les parties signataires fixent, par dérogation aux dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail, la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage comme suit :

### **1. Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :**

- 35 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- 45 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- 55 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

### **2. Pour les jeunes âgés de 18 ans à 20 ans :**

- 55 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

### **3. Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :**

- 55 % du Smic pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 53 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat ;
- 65 % du Smic pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 61 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 2<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ;
- 80 % du Smic pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat ou, s'il est supérieur, 78 % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 3<sup>e</sup> année d'exécution du contrat.

La rémunération des salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixée à 100 % du Smic ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution du contrat d'apprentissage.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

## **Chapitre II Contrat de professionnalisation dans les Industries chimiques**

### **Article 7 | *Objet du contrat de professionnalisation***

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

### **Article 8 | *Qualifications éligibles au contrat de professionnalisation***

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification soit :

- enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle des Industries chimiques (CQP) ou un certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI) ;
- reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des industries chimiques.

Ce contrat vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle du salarié.

Les actions de positionnement, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont dispensés dans un organisme de formation ou dans l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un service de formation. Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne, l'entreprise qui est dotée d'une structure pérenne de formation identifiée comme telle dans l'organisation de l'entreprise et donc des moyens nécessaires à une prestation de formation :

- des locaux, supports pédagogiques, plannings réservés aux actions de formation ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

### **Article 9 | *Bénéficiaires du contrat de professionnalisation***

Les parties signataires affirment que la professionnalisation des jeunes est un facteur déterminant pour leur insertion professionnelle et qu'elle permet également aux demandeurs d'emploi de trouver une activité professionnelle.

À ce titre, elles incitent les entreprises à avoir recours au contrat de professionnalisation. Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, ce contrat s'adresse :

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

Et selon l'article D. 6325-23 du code du travail :

- aux publics accompagnés dans le cadre d'un groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ).

## **Article 10 | Conditions de mise en œuvre du contrat de professionnalisation**

L'employeur et le salarié s'engagent réciproquement, durant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée :

- pour l'employeur : à fournir au titulaire du contrat un emploi en relation avec l'objectif de professionnalisation et lui assurer une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle ;
- pour le titulaire du contrat : à exercer en entreprise une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées et dans le cadre de la formation prévue et définie au contrat, afin d'acquérir un savoir-faire professionnel.

L'employeur doit préciser pour chaque salarié en contrat de professionnalisation le nom du tuteur chargé de l'accompagner. Cette mission est formalisée par écrit entre l'employeur et le tuteur.

Les objectifs, le programme, les conditions d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en liaison avec l'organisme de formation et le tuteur.

## **Article 11 | Durée de l'action de professionnalisation**

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Cette action se situe impérativement en début de contrat dès lors que le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée indéterminée.

Tel que prévu à l'article L. 6325-12 du code du travail, les parties signataires de l'accord décident que cette durée maximale de 12 mois peut être allongée jusqu'à 24 mois :

- lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles ;
- lorsque la qualification est sanctionnée par un CQP/CQPI des industries chimiques ;
- pour les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- pour les demandeurs d'emploi ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- pour les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle depuis au moins 2 ans ;
- pour les personnes ayant interrompu leur carrière professionnelle pour élever leur(s) enfant(s).

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, cette durée maximale de 24 mois peut être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
- les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA) ;
- allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

En cas de rupture du contrat de professionnalisation, non imputable à la personne du salarié, l'OPCO 2i pourra continuer de financer, dans les conditions définies à l'article 13 du présent accord et pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements mentionnés à l'article L.6325-13 du code du travail, au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.



## Article 12 | Durée de la formation

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même. Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu'à 50 % pour les publics et les actions suivantes :

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l'un des publics suivants :
  - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
  - les personnes inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi définie à l'article L. 5411-1 du code du travail ;
  - les bénéficiaires des minimas sociaux : revenu de solidarité active (RSA), allocation solidarité spécifique (ASS), allocation adultes handicapés ;
  - les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
  - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - un CQP/CQPI des industries chimiques.

## Article 13 | Rémunération du salarié

Le code du travail définit une rémunération minimale pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation, cette rémunération minimale est calculée en fonction du Smic et le montant varie en fonction de l'âge et du niveau de formation (art. D. 6325-14 et D. 6325-15 du code du travail) :

Âge	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	57 % du Smic	67 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	72 % du Smic	82 % du Smic

- pour les salariés âgés de 26 ans et plus en contrat de professionnalisation, ils perçoivent pendant l'action de professionnalisation une rémunération au moins égale à 85 % du salaire minimum conventionnel de branche correspondant à l'emploi occupé et en tout état de cause une rémunération au moins égale au Smic (art. D. 6325-18 du code du travail).

L'employeur et le bénéficiaire du contrat de professionnalisation peuvent convenir lors de la conclusion du contrat de dispositions plus favorables.

## Article 14 | Prise en charge par l'OPC02i

Les parties signataires conviennent que la fixation des prises en charge des contrats de professionnalisation, sur la base d'une prise en charge forfaitaire maximale doublée d'un coût horaire maximal, est renvoyée à la CPNE de la branche chimie.

Pour établir cette prise en charge, la CPNE de la branche chimie prend en compte le plafond de prise en charge des contrats de professionnalisation fixés au titre de la péréquation inter-branches.

La CPNE de la branche chimie transmet aux instances de l'OPCO2i les prises en charge des contrats de professionnalisation qu'elle définit.

Pour les contrats de professionnalisation visant un CQP/CQPI, la CPNE de la branche chimie fixera le montant des frais de certification comprenant le repérage de compétences et les frais d'évaluation.

L'ensemble des éléments ci-dessus ainsi les conditions de prise en charge pourront être revus par la CPNE de la branche chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO2i le cas échéant.

## **Article 15 | *Le contrat de professionnalisation « expérimental »***

Selon des modalités définies par décret n° 2018-1263 du 26 décembre 2018 relatif à l'expérimentation étendant le contrat de professionnalisation à l'acquisition de compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, un contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'OPCO2i, en accord avec le salarié.

La spécificité de ce contrat pourra permettre aux personnes, notamment les plus éloignées de l'emploi, de disposer d'une formation sur mesure et adaptée aux besoins des entreprises.

La conclusion de ces contrats de professionnalisation « expérimentaux » peut avoir lieu sur l'ensemble du territoire national, pour une durée qui ne peut pas excéder 5 ans à compter du 28 décembre 2018 sous réserve que le dispositif se pérennise.

En vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur en accord avec le salarié, l'OPCO2i pourra :

- établir le parcours de formation en fonction des compétences à acquérir en veillant à la répartition et à l'articulation entre la formation théorique et pratique en entreprise ;
- assurer le suivi du parcours de formation du salarié durant l'exécution du contrat. Il pourra, le cas échéant, proposer des adaptations au contenu de la formation afin de répondre au mieux aux besoins de l'entreprise et du salarié ;
- contribuer à l'évaluation de la formation selon les modalités précisées par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

## **Article 16 | *Accueil d'un salarié en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation au sein de plusieurs entreprises***

### **Article 16.1 | *Objet et durée de la formation***

Afin de permettre à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation de compléter sa formation, en application des articles L. 6325-2 et D. 6325-30 du code du travail, une partie de sa formation pratique peut être dispensée dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie notamment pour recourir à des équipements ou des techniques qui ne sont pas utilisés dans celle-ci.

L'accueil de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation dans d'autres entreprises que celle qui l'emploie ne peut excéder la moitié du temps de formation en entreprise prévu par le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Conformément à l'article R. 6223-10 du code du travail, dans le cas d'une formation en apprentissage, le nombre d'entreprises d'accueil autres que celle qui emploie l'apprenti ne peut être supérieur à deux au cours de l'exécution d'un même contrat d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage ou un tuteur est nommé au sein de chaque entreprise d'accueil.



## Article 16.2 | *Conventionnement*

Une convention est conclue entre l'employeur, l'entreprise d'accueil et l'apprenti ou le salarié en contrat de professionnalisation.

Cette convention tripartite doit être signée, le cas échéant, avec chacune des entreprises d'accueil.

Elle précise notamment :

- la durée de la période d'accueil ;
- les horaires et le lieu de travail ainsi que la nature des tâches confiées à l'apprenti ou au salarié en contrat de professionnalisation, lesquelles doivent être en relation directe avec sa formation professionnelle ;
- les modalités de partage, entre l'employeur et l'entreprise d'accueil, des charges, rémunérations et avantages liés à l'emploi de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation ;
- les modalités de prise en charge par l'employeur ou l'entreprise d'accueil des frais de transport et d'hébergement ;
- l'obligation, pour l'entreprise d'accueil, de se garantir en matière de responsabilité civile.

## Chapitre III Exécution du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à l'étranger

### Article 17 | *Modalités de mise en place*

Conformément aux articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation peuvent être exécutés en partie à l'étranger. Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à quatre semaines, soit d'une durée supérieure qui ne peut excéder 1 an.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, l'exécution du contrat en France doit être au minimum de 6 mois.

Conformément au II des articles L. 6222-42 et L. 6325-25 du code du travail, pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne d'une durée supérieure de 4 semaines, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

- à la santé et à la sécurité au travail ;
- à la rémunération ;
- à la durée du travail ;
- au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse, le bénéficiaire du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet état. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse, par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

## Article 18 | *Conventionnement*

Pour les périodes de mobilité à l'étranger d'une durée supérieure à quatre semaines, une convention peut être conclue entre le bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne.

Pour les périodes de mobilité à l'étranger n'excédant pas quatre semaines, une convention organisant la mise à disposition du bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger.

## Article 19 | *Financement de la mobilité à l'étranger*

En application de l'article L. 6332-14 du code du travail, l'OPCO2i peut décider de prendre en charge par décision de son conseil d'administration tout ou partie de la perte de ressources ainsi que des coûts de toute nature y compris ceux correspondant aux cotisations sociales et, le cas échéant, la rémunération et les frais annexes générés par la mobilité hors du territoire national des apprentis et des salariés en contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux conviennent de définir en CPNE de la branche chimie, la prise en charge des dépenses liées à la mobilité internationale pour les contrats de professionnalisation au même titre que pour les contrats d'apprentissage.

La CPNE de la branche chimie transmet aux instances de l'OPCO2i les niveaux de prise en charge qu'elle définit.

## **Chapitre IV Les aides aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage et de professionnalisation**

## Article 20 | *Les aides au permis de conduire*

### Article 20.1 | *Les aides au permis de conduire pour les salariés en contrat d'apprentissage*

Pour faciliter la mobilité des apprentis, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur CFA et leur lieu de travail, les entreprises abonderont le compte personnel de formation de leurs apprentis, avec un minimum de 300 €, afin de financer tout ou partie du financement du permis de conduire (permis B).

Pour bénéficier de cet abondement, l'apprenti devra fournir à son employeur son dossier de formation accessible sur son compte personnel de formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les apprentis majeurs, en contrat d'apprentissage, peuvent bénéficier d'une aide d'un montant de 500 € délivrée par France compétences pour financer leur permis de conduire (permis B).

Cette aide s'adresse aux apprentis remplissant les conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 18 ans ;
- être titulaire d'un contrat d'apprentissage en cours d'exécution ;
- être engagé dans un parcours d'obtention du permis B.

Pour bénéficier de cette aide, l'apprenti devra adresser à son CFA une copie de la facture de l'école de conduite, émise ou acquittée, datant de moins de 12 mois avant la demande d'aide.

## **Article 20.2 | Les aides au permis de conduire pour les salariés en contrat de professionnalisation**

Pour faciliter la mobilité des titulaires de contrats de professionnalisation, notamment dans leurs déplacements entre leur domicile, leur organisme de formation et leur lieu de travail, les entreprises abonderont le compte personnel de formation des titulaires de contrat de professionnalisation, avec un minimum de 300 €, afin de financer tout ou partie du coût du permis de conduire.

Pour bénéficier de cet abondement, le titulaire du contrat de professionnalisation devra fournir à son employeur son dossier de formation accessible sur son compte personnel de formation (<https://www.moncompteformation.gouv.fr/>).

## **Article 21 | Les aides au logement**

Les parties signataires étudieront la conclusion d'une convention nationale pour la branche avec l'organisme Action logement afin de promouvoir les aides à la mobilité dédiées aux alternants, d'ici la fin de l'année 2021. Une copie de la convention sera adressée aux organisations représentatives dans la branche, organisations syndicales et organisations professionnelles, dès sa conclusion.

À la date de signature du présent accord, Action logement propose les aides suivantes :

- prise en charge d'une partie d'un loyer durant un an (aide Mobili-Jeune) ;
- avances pour le financement du dépôt de garantie (avance Loca-Pass) ;
- garantie de loyers impayés (garantie Visale).

## **Chapitre V Promotion ou reconversion par l'alternance dans les industries chimiques**

### **Article 22 | Objectifs et formations éligibles**

La promotion ou la reconversion par l'alternance (Pro-A) a pour objet de permettre au salarié, notamment de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

Ces finalités peuvent être réalisés non seulement en suivant des actions de formation mais également des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires conviennent que la CPNE de la branche Chimie propose la liste des domaines de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » (obtenues par la voie de la formation ou de la VAE) inscrites au RNCP et formant aux métiers et aux compétences considérées comme essentielles pour la branche.

Cette liste est annexée au présent accord. Elle sera révisée par avenant, sur la base de propositions de la CPNE de la branche chimie, tenant compte de l'étude de l'observatoire sur la cartographie des métiers et des compétences (notamment sur les formations de niveau 6), au 1<sup>er</sup> trimestre de l'année 2022.

Cette liste sera établie sur la base d'études tenant compte des mutations de l'activité et de l'évolution des métiers ainsi que du risque d'obsolescence des compétences.

De plus, la « Pro-A » peut permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences Cléa/Cléa numérique.

### **Article 23 | Bénéficiaires de la « Pro-A »**

La « Pro-A » est notamment ouverte, conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail :

- aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) de droit commun ;

- aux salariés en contrat unique d’insertion (CUI) conclu à durée indéterminée, notamment lorsque leur qualification n’est pas suffisante au regard de l’évolution des technologies ou de l’organisation du travail ;
- aux salariés placés en position d’activité partielle.

En application de l’article D. 6324-1-1 du code du travail, la « Pro-A » est ouverte aux salariés n’ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence (soit aux salariés possédant au maximum un niveau bac + 2).

## **Article 24 | Durée et objet de la « Pro-A »**

En vertu de l’article L. 6324-6 du code du travail, le contrat de travail du salarié fait l’objet d’un avenant qui précise :

- la durée de la « Pro-A » ;
- l’objet de la « Pro-A ».

Le dispositif « Pro-A » s’étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois telle que prévue à l’article L. 6325-11 du code du travail.

Cette durée maximale de 12 mois peut être allongée jusqu’à 24 mois :

- lorsque la qualification est sanctionnée par une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- lorsque la qualification est sanctionnée par une CQP/CQPI des industries chimiques ;
- pour les salariés de 45 ans et plus ;
- pour les salariés ayant plus de 20 ans d’ancienneté ;
- pour les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques.

Cette durée maximale de 24 mois peut être allongée jusqu’à 36 mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n’ont pas validé un 2<sup>d</sup> cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel.

Ces durées ne s’appliquent pas aux actions d’acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail et de validation des acquis de l’expérience mentionnées à l’article L. 6313-5 du code du travail.

## **Article 25 | Durée de la formation**

La « Pro-A » associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu’elle dispose d’un service de formation, par l’entreprise et l’acquisition d’un savoir-faire par l’exercice en entreprise d’une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Conformément à l’article L. 6325-13 du code du travail, les enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que les actions de positionnement, d’évaluation et d’accompagnement sont d’une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être portée jusqu’à 50 % pour les publics et actions suivantes :

- soit lorsque le bénéficiaire du contrat relève de l’un des publics suivants :
  - les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n’ont pas validé un second cycle de l’enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d’un diplôme de l’enseignement technologique ou professionnel ;

- soit lorsque la formation mène à une qualification professionnelle sanctionnée par :
  - une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
  - un CQP/CQPI des industries chimiques.

Ces durées ne s'appliquent pas aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnées aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du code du travail.

## **Article 26 | *Prise en charge par l'OPCO2i***

### **Article 26.1 | *Niveau de la prise en charge***

Le niveau de prise en charge de la « Pro-A » par l'OPCO2i tient compte du plafond fixé au titre de la péréquation interbranches par arrêté du ministère chargé de la formation professionnelle.

Conformément à l'arrêté du 23 mai 2019 applicable au jour de la signature du présent accord, le plafond de prise en charge pour la « Pro-A » donnant droit à la dotation de financement complémentaire au titre de la péréquation est fixé à 3 000 € par contrat.

### **Article 26.2 | *Nature de la prise en charge***

Les frais pris en charge dans le cadre du dispositif « Pro-A » sont :

- les frais pédagogiques ;
- les frais de transport et d'hébergement ;
- la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles des salariés lors de leur formation dans la limite du coût horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance et dans la limite du salaire maintenu.

Pour toute certification éligible à la « Pro-A », la CPNE de la branche chimie fixera le montant des frais de certification comprenant le repérage de compétences et les frais d'évaluation.

L'ensemble des éléments ci-dessus ainsi que les conditions de prise en charge pourront être revus par la CPNE de la branche chimie sur recommandation du conseil d'administration de l'OPCO2i le cas échéant.

## **Chapitre VI Tuteurs et maîtres d'apprentissage**

### **Article 27 | *Désignation d'un tuteur ou d'un maître d'apprentissage***

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, bénéficiaire d'une « Pro-A » ou en contrat d'apprentissage, l'employeur doit choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, le salarié pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience, notamment en l'absence d'un salarié répondant à ces exigences ou si celui-ci est déjà tuteur de plus de 3 salariés. Lorsqu'il assure le rôle de tuteur, il ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés.

Pour chaque salarié en contrat d'apprentissage, le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou titre préparé par l'apprenti, justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée ;
- ou justifier de deux années d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage.

Conformément à l'article D. 6325-9 du code du travail, lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une « Pro-A ».

Le comité social et économique sera tenu informé du nombre des tuteurs présents dans l'entreprise et des formations suivies par ces derniers.

## **Article 28 | Missions du tuteur ou du maître d'apprentissage**

Les missions du tuteur ou du maître d'apprentissage sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une « Pro-A » ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps de formation du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

Participer à l'évaluation du suivi des acquis de la formation et établir un plan d'action correctif si les acquis ne sont pas maîtrisés.

Le tuteur ou le maître d'apprentissage bénéficiera, au titre de la période d'exercice du tutorat, d'une prime prenant en compte la réalisation de sa mission et du temps nécessaire pour son exercice.

## **Article 29 | Prise en charge des fonctions tutorales**

### **Article 29.1 | Tuteur**

Sous réserve des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i, les parties signataires du présent accord conviennent que l'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi, bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, et dans la limite de 3 salariés suivis par un même tuteur et de 6 mois maximum.

### **Article 29.2 | Maître d'apprentissage**

Sous réserve des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i, les parties signataires conviennent que l'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à l'exercice de la fonction tutorale exercée par un salarié de l'entreprise titulaire d'un CDI, dans la limite de 230 € par mois par salarié suivi bénéficiaire d'un contrat d'apprentissage, et pour une durée de 12 mois maximum.



## **Article 29.3 | Formation du tuteur ou du maître d'apprentissage**

Le financement de la fonction tutorale est réservé aux tuteurs ou aux maîtres d'apprentissage ayant suivi une formation de tuteurs depuis moins de 5 ans à la date de conclusion du contrat ou de la « Pro-A » pour lequel la fonction tutorale est demandée.

## **Article 30 | Prise en charge par l'OPCO2i de la formation de tuteur et de maître d'apprentissage**

L'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à la formation des tuteurs exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour toute entreprise de moins de 11 salariés lorsque l'employeur exerce une activité de tuteur.

Conformément à l'article D. 6332-92 du code du travail, le plafond horaire et la durée maximale des frais pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage est fixé à 15 € par heure de formation et 40 heures maximum.

Ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

## **Titre II Dispositions finales**

## **Article 31 | Révision et substitution des accords relatifs à la formation professionnelle**

Les dispositions du présent accord ne peuvent pas se cumuler avec toute autre disposition existante de la convention collective nationale des industries chimiques (CCNIC), ayant le même objet, laquelle, de ce fait devient caduque.

La majoration précédemment visée à l'article 18.9 de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques issue de l'avenant du 29 septembre 2016 (prise en charge de la fonction tutorale relevée de 230 € à 345 €) reste applicable le cas échéant pour les contrats de professionnalisation (art. D. 6332-93 du code du travail).

Le présent accord se substitue dans son intégralité :

- à l'article 4 du titre I<sup>er</sup> « Mission du tuteur du maître d'apprentissage et du maître de stage » et au titre VI « Professionnalisation » de l'accord du 26 novembre 2014 relatif à l'orientation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie et au développement des compétences dans les industries chimiques,

et

- à l'avenant du 29 septembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2014 relatif aux modalités de financement par l'OPCA DEFI des contrats et périodes de professionnalisations dans les Industries chimiques.

## **Article 32 | Modalités d'application et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi régulier de l'accord sera réalisé en CPNE sur le nombre d'alternants dans la branche. Un bilan sera également effectué en CPPNI 2 ans après l'entrée en vigueur de l'accord.

### **Article 33 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-79 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que le présent accord ne justifie ni ne nécessite de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les décisions prises par le conseil d'administration de l'OPCO2i sur recommandation de la commission des entreprises de moins de 50 salariés sont applicables aux entreprises relevant du présent accord.

### **Article 34 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de la branche afin qu'une négociation puisse s'engager.

### **Article 35 | Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Il prendra effet à compter du lendemain de son dépôt. Par exception, l'article 26 dont l'application est subordonnée par l'article L. 6324-3 du code du travail à la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel*, prendra effet à compter de l'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

*Fait à Puteaux, le 29 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe Liste des domaines de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Biologie	5	35011805	Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	GENIE BIOLOGIQUE (DUT ANNEE COMMUNE)
Cœur de métier	Biologie	5	35011806	RNCP2923	GENIE BIOLOGIQUE OPTION ANALYSES BIOLOGIQUES ET BIOCHIMIQUES (DUT)
Cœur de métier	Biologie	5	35011809	RNCP2925	GENIE BIOLOGIQUE OPTION GENIE DE L'ENVIRONNEMENT (DUT)
Cœur de métier	Biologie	5	35011807	RNCP2921	GENIE BIOLOGIQUE OPTION INDUSTRIES AGROALIMENTAIRES ET BIOLOGIQUES (DUT)
Cœur de métier	Bio-technologies	4	43020007	Arrêté du 29 mai 2010 portant organisation et horaires des enseignements des classes sanctionnées par le baccalauréat technologique séries ST12D et STL	STL BIOTECHNOLOGIES (BAC TECHNO)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	32322111	RNCP15516	ANALYSES AGRICOLES BIOLOGIQUES ET BIOTECHNOLOGIQUES (BTS)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	35511808	RNCP23896	BIO-INDUSTRIES ET BIOTECHNOLOGIES (DEUST PARIS 11)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	32022104	RNCP1033	BIOTECHNOLOGIES (BTS)
Cœur de métier	Bio-technologies	5	26X22202	RNCP34984	TECHNICIEN SPECIALISE EN BIOPRODUCTION INDUSTRIELLE (GROUPE IMT)
Cœur de métier	Chimie	4	40022004	RNCP14901	PROCEDES DE LA CHIMIE, DE L'EAU ET DES PAPIERS-CARTONS (BAC PRO)
Cœur de métier	Chimie	4	43020009	RNCP948	STL BIOCHIMIE-BIOLOGIE-BIOTECHNOLOGIE (BAC TECHNO)
Cœur de métier	Chimie	5	35011603	Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	CHIMIE (DUT ANNEE COMMUNE)
Cœur de métier	Chimie	5	35011601	RNCP20612	CHIMIE OPTION CHIMIE ANALYTIQUE ET DE SYNTHESE (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	35011602	RNCP20706	CHIMIE OPTION CHIMIE DES MATERIAUX (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	35022210	RNCP20623	CHIMIE OPTION CHIMIE INDUSTRIELLE (DUT)
Cœur de métier	Chimie	5	32022208	RNCP35522	METIERS DE LA CHIMIE (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46C33601	RNCP27329	CONSEILLER DE VENTE EN PARFUMERIE ET COSMETIQUE (SIADPE, CCI LYON METROPOLE ST ETIENNE ROANNE)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46C2220A	RNCP28741	PREPAREUR(TRICE) EN PARFUM, COSMETIQUE ET AROMATIQUE (ISIPCA)
Cœur de métier	Cosmétologie	4	46S2220A	RNCP12811	TECHNICIEN EN PHARMACIE ET COSMETIQUE INDUSTRIELLE (GROUPE IMT)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	36C22201	RNCP26923	ASSISTANT(E) TECHNIQUE DES LABORATOIRES PARFUM COSMETIQUE ET AROMES (CCIP IDE ISIPCA)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033606	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE BTS 1ERE ANNEE COMMUNE
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033603	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE, OPTION A : MANAGEMENT (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033604	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE, OPTION B : FORMATION-MARQUES (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	32033605	RNCP20693	METIERS DE L'ESTHETIQUE-COSMETIQUE-PARFUMERIE, OPTION C : COSMETOLOGIE (BTS)
Cœur de métier	Cosmétologie	5	36S2220B	RNCP28113	TECHNICIEN SUPERIEUR EN PHARMACIE ET COSMETOLOGIE INDUSTRIELLES (GROUPE IMT)
Cœur de métier	CQP conditionnement	5	/	RNCP26295	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE CONDITIONNEMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP conditionnement	4	/	RNCP17295	CQP CONDUCTEUR(TRICE) DE LIGNE DE CONDITIONNEMENT
Cœur de métier	CQP conditionnement	4	/	RNCP17294	CQP PILOTE DE LIGNE DE CONDITIONNEMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	5	/	RNCP26294	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	4	/	RNCP17297	CQP CONDUCTEUR(TRICE) D'EQUIPEMENT DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	3	/	RNCP16645	CQP OPERATEUR DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP fabrication	4	/	RNCP17296	CQP PILOTE D'INSTALLATION DE FABRICATION DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP logistique	5	/	RNCP26309	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE LOGISTIQUE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP logistique	3	/	RNCP26310	CQP OPERATEUR LOGISTIQUE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP maintenance	5	/	RNCP26296	CQP ANIMATEUR(TRICE) D'EQUIPE DE MAINTENANCE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP maintenance	3	/	RNCP26300	CQP OPERATEUR DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP maintenance	4	/	RNCP26297	CQP TECHNICIEN(NE) DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	CQP technico-commercial	5	/	RNCP27381	CQP TECHNICO-COMMERCIAL DES INDUSTRIES CHIMIQUES
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022211	Arrêté du 3 août 2005 relatif au diplôme universitaire de technologie dans l'Espace européen de l'enseignement supérieur	GENIE CHIMIQUE, GENIE DES PROCEDES (DUT ANNEE COMMUNE)
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022213	RNCP2467	GENIE CHIMIQUE, GENIE DES PROCEDES OPTION BIO-PROCEDES (DUT)
Cœur de métier	Génie des procédés	5	35022212	RNCP2476	GENIE CHIMIQUE, GENIE DES PROCEDES OPTION PROCEDES (DUT)
Cœur de métier	Laboratoire	4	40322105	RNCP13874	LABORATOIRE CONTROLE QUALITE (BAC PRO AG)
Cœur de métier	Laboratoire	4	43020008	RNCP949	STL SCIENCES PHYSIQUES ET CHIMIQUES EN LABORATOIRE (BAC TECHNO)
Cœur de métier	Laboratoire	4	45022003	RNCP1013	TECHNIQUES DE LABORATOIRE DE RECHERCHE OPTION B PHYSICOCHIMIE (BP)
Cœur de métier	Laboratoire	4	/	RNCP7139/RNCP35310	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN (NE) DE LABORATOIRE (MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI)
Cœur de métier	Laboratoire	5	32022002	RNCP1105	TECHNIQUES PHYSIQUES POUR L'INDUSTRIE ET LE LABORATOIRE (BTS)
Cœur de métier	Laboratoire	5	/	RNCP23650	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE LABORATOIRE EN CHIMIE, BIOCHIMIE, BIOLOGIE (CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS (CNAM))
Cœur de métier	Laboratoire	5	/	RNCP34145	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN SUPERIEUR PHYSICIEN CHIMISTE
Cœur de métier	Bio-analyses	5	32022207	RNCP2705	BIOANALYSES ET CONTROLE (BTS)
Cœur de métier	Gestion de l'eau	5	32034301/32020114	RNCP1081	METIERS DE L'EAU (BTS)
Cœur de métier	Gestion de l'eau	5	32334302	RNCP15672	GESTION ET MAITRISE DE L'EAU (BTS)
Cœur de métier	Production	3	56T2220A	RNCP1841/RNCP35314	TITRE PROFESSIONNEL - CONDUCTEUR D'APPARELS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE
Cœur de métier	Production	3	56T25105	RNCP184	TITRE PROFESSIONNEL - CONDUCTEUR(TRICE) D'INSTALLATIONS ET DE MACHINES AUTOMATISEES
Cœur de métier	Production	3	50022201	RNCP591	INDUSTRIES CHIMIQUES (CAP)
Cœur de métier	Production	4	45022202	RNCP418	CONDUCTEUR D'APPARELS DES INDUSTRIES CHIMIQUES (BP)
Cœur de métier	Production	4	46X2220A	RNCP13090	OPERATEUR(TRICE) EXTERIEUR(E) DES INDUSTRIES PETROLIERES ET PETROCHIMIQUES (BREVET D'OPERATEUR(TRICE) IFP TRAINING)
Cœur de métier	Production	4	40020102	RNCP14689	PILOTE DE LIGNE DE PRODUCTION (BAC PRO)
Cœur de métier	Production	4	/	RNCP1270/RNCP35308	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE FABRICATION DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE (MINISTÈRE DU TRAVAIL - DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP))

Catégorie	Domaine	Niveau	Code diplôme	Code RNCP / Référence de l'arrêté	Libellé de la certification
Cœur de métier	Production	4	46T25103	RNCP34146	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE PRODUCTION INDUSTRIELLE (MINISTÈRE DU TRAVAIL)
Cœur de métier	Production	5	/	RNCP34830	BTS - PILOTAGE DES PROCÉDÉS
Inter-industriel	QHSE	4	45034401	RNCP965	AGENT TECHNIQUE DE PREVENTION ET DE SECURITE (BP)
Inter-industriel	QHSE	5	36X20001	RNCP14291	ANIMATEUR QUALITE SECURITE ENVIRONNEMENT ( CESI)
Inter-industriel	QHSE	5	35034403	RNCP2729	HYGIENE SECURITE ENVIRONNEMENT (DUT)
Inter-industriel	QHSE	5	/	RNCP35393	MANAGEMENT OPERATIONNEL DE LA SECURITE (BTS)
Inter-industriel	Amélioration continue / Qualité	5	32022103	RNCP1098	QUALITE DANS LES INDUSTRIES ALIMENTAIRES ET LES BIO INDUSTRIES (BTS)
Inter-industriel	Informatique industrielle	5	35025506	RNCP4379	GENIE ELECTRIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE GEII (DUT)
Inter-industriel	Informatique industrielle	5	36T20102	RNCP1876	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) EN AUTOMATIQUE ET INFORMATIQUE INDUSTRIELLE
Inter-industriel	Logistique	3	50031122	RNCP22689	OPERATEUR/OPERATRICE LOGISTIQUE (CAP)
Inter-industriel	Logistique	3	/	RNCP311	TITRE PROFESSIONNEL - PREPARATEUR DE COMMANDES
Inter-industriel	Logistique	4	40031106	RNCP1120	LOGISTIQUE (BAC PRO)
Inter-industriel	Logistique	5	35031102	RNCP2462	GESTION LOGISTIQUE ET TRANSPORT (DUT)
Inter-industriel	Logistique	5	35020007	RNCP20643	QUALITE, LOGISTIQUE INDUSTRIELLE ET ORGANISATION (DUT)
Inter-industriel	Conditionnement	5	35031103	RNCP20660	PACKAGING EMBALLAGE ET CONDITIONNEMENT (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	3	56T25001	RNCP32297	TITRE PROFESSIONNEL - ELECTRICIEN DE MAINTENANCE DES SYSTEMES AUTOMATISES
Inter-industriel	Maintenance	3	56T25002	RNCP5919	TITRE PROFESSIONNEL - ELECTROMECANICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE (MINISTÈRE DU TRAVAIL - DÉLÉGATION GÉNÉRALE À L'EMPLOI ET À LA FORMATION PROFESSIONNELLE (DGEFP))
Inter-industriel	Maintenance	4	40025007	RNCP3632	MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS INDUSTRIELS (BAC PRO)
Inter-industriel	Maintenance	4	40025510	RNCP25353	METIERS DE L'ELECTRICITE ET DE SES ENVIRONNEMENTS CONNECTES (BAC PRO)
Inter-industriel	Maintenance	4	46T20101	RNCP211/RNCP35191	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE
Inter-industriel	Maintenance	4	40025409/40025411	RNCP29885	TECHNICIEN EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE (BAC PRO)
Inter-industriel	Maintenance	4	/	RNCP24939/RNCP35180	TITRE PROFESSIONNEL - ELECTRONICIEN(NE) DE CONTRÔLE ET DE MAINTENANCE (MINISTÈRE CHARGÉ DE L'EMPLOI)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025410/32025415	RNCP7364	CONCEPTION ET REALISATION EN CHAUDRONNERIE INDUSTRIELLE (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	32020113	RNCP1044	CONTRÔLE INDUSTRIEL ET REGULATION AUTOMATIQUE (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025515/32025520	RNCP4497	ELECTROTECHNIQUE (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35025101	RNCP2508	GENIE MECANIQUE ET PRODUCTIQUE GMP (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	5	32025007/32025010	RNCP35338	MAINTENANCE DES SYSTEMES OPTION A SYSTEMES DE PRODUCTION (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35011103	RNCP20656	MESURES PHYSIQUES (DUT)
Inter-industriel	Maintenance	5	36T20101	RNCP2469	TITRE PROFESSIONNEL - TECHNICIEN(NE) SUPERIEUR(E) DE MAINTENANCE INDUSTRIELLE
Inter-industriel	Maintenance	5	32020111	RNCP12808	CONCEPTION ET REALISATION DES SYSTEMES AUTOMATIQUES (BTS)
Inter-industriel	Maintenance	5	35020006	RNCP2926	GENIE INDUSTRIEL ET MAINTENANCE GIM (DUT)
Inter-industriel	SI et Réseaux	5	32032609	RNCP17108	SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS (BTS)
Inter-industriel	SI et Réseaux	5	32032610	RNCP35340	SERVICES INFORMATIQUES AUX ORGANISATIONS OPTION A SOLUTIONS D'INFRASTRUCTURE, SYSTEMES ET RESEAUX (BTS)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	43020006	Arrêté du 29 mai 2010 portant organisation et horaires des enseignements des classes sanctionnées par le baccalauréat technologique séries STI2D et STL	STI2D SYSTÈME D'INFORMATION ET NUMERIQUE (BAC TECHNO)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	40025516	RNCP26335	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION C : RESEAUX INFORMATIQUES ET SYSTEMES COMMUNICANTS (BAC PRO)
Inter-industriel	Systèmes numériques	4	40025515	RNCP26335	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION C RESEAUX INFORMATIQUES ET SYSTEMES COMMUNICANTS (BAC PRO)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	36R2010A	RNCP30701	CHARGE DES SYSTEMES NUMERIQUES INDUSTRIELS (IRUP)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	3552000A	RNCP2876	SYSTEMES D'INFORMATION, NUMERIQUE ET ELECTRONIQUE (DEUST PARIS 6)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	32020112	RNCP20688	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION A : INFORMATIQUE ET RESEAUX (BTS)
Inter-industriel	Systèmes numériques	5	32025516	RNCP20690	SYSTEMES NUMERIQUES OPTION B : ELECTRONIQUE ET COMMUNICATIONS (BTS)
Transverse	Anglais	5	36T31202	RNCP10013/RNCP35194	TITRE PROFESSIONNEL - ASSISTANT(E) IMPORT-EXPORT BILINGUE ANGLAIS
Transverse	Communication	5	32032002	RNCP7481	COMMUNICATION (BTS)
Transverse	Comptabilité - gestion	4	46E31401	RNCP34327	TITRE PROFESSIONNEL - ASSISTANT DE COMPTABILITE ET D'ADMINISTRATION (UNION PROF. CADRE TECHNIC SECRE)
Transverse	Comptabilité - gestion	5	32031408	RNCP31059	COMPTABILITE ET GESTION (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32031212	RNCP34030	NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32031210	RNCP474	NEGOCIATION ET RELATION CLIENT (BTS)
Transverse	Management des organisations	5	32032409	RNCP34029	SUPPORT A L'ACTION MANAGERIALE (BTS)
Transverse	Marketing / Commerce	5	36X31202	RNCP24815	ASSISTANT(E) WEBMARKETING (SCIENCES-U LILLE - EFFICOM)
Transverse	Marketing / Commerce	5	36X31205	RNCP21701	TITRE PROFESSIONNEL - CHARGÉ DE MARKETING DIGITAL (CARREL FORMATION CONTINUE)
Transverse	Ressources humaines	5	36C31508	RNCP27095	ASSISTANT(E) EN RESSOURCES HUMAINES (CCI FRANCE - RESEAU ESMAS)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31503	RNCP27095	ASSISTANT(E) EN RESSOURCES HUMAINES (CCI FRANCE - RESEAU ESMAS)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31501	RNCP35103	ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES (CESI)
Transverse	Ressources humaines	5	36T31502	RNCP35030	TITRE PROFESSIONNEL - ASSISTANT(E) RESSOURCES HUMAINES
Transverse	Ressources humaines	5	35031501	RNCP20652	GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS GEA OPTION GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (DUT)
Transverse	Ressources humaines	5	36X31506	RNCP28108	TITRE PROFESSIONNEL - CHARGÉ(E) DE L'ADMINISTRATION ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (OMNIS - ECOLE SUPÉRIEURE DE COMMERCE ET DE MANAGEMENT)
Transverse	Certification numérique	x	/	RS3936	CLEA NUMERIQUE (RS3936)
Transverse	Savoirs fondamentaux	x	/	RS2203	CLEA (RS2203)
Transverse	Certification numérique	x	/	RS3807	CERTIFICATION PIX (RS3807)

Convention collective

IDCC : 2980 | **MÉTALLURGIE**  
**(Somme)**  
**(8 décembre 2010)**

**Avenant n° 12 du 19 mai 2021**

relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties pour (REAG)  
 pour l'année 2021 (Somme)

NOR : ASET2150893M

IDCC : 2980

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

**UIMM Picardie,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC Somme ;**

**USM FO ;**

**CFTC Somme ;**

**CFDT métaux,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Rémunération effectives annuelles garanties**

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le barème des rémunération effectives annuelles garanties est fixé, à compter de l'année 2021, pour la durée légale du travail, comme suit :

(En euros.)

Coefficient	REAG 2021 (base 151,67 heures)
140	18 659
145	18 740
155	18 753
170	18 810
180	18 968
190	19 203
215	19 777

Coefficient	REAG 2021 (base 151,67 heures)
225	20 338
240	21 376
255	22 085
270	23 064
285	24 217
305	25 171
335	27 867
365	29 678
395	32 173

Le barème ci-dessus fixant des garanties annuelles pour la durée légale du travail, les montants dudit barème devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis.

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 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 5,50 €, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021. Conformément à l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, cette valeur du point permet de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques qui servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

## Article 3 | Dépôt et publicité de l'accord

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

*Fait à Amiens, le 19 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif à l'insertion et à l'emploi des jeunes

NOR : ASET2150896M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**FCMT CFTC ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'industrie pharmaceutique fait face à plusieurs phénomènes sociaux-économiques concomitants qui mettent en lumière la nécessité de renforcer l'attractivité des entreprises du secteur auprès des jeunes, en particulier ceux de moins de 30 ans. Les entreprises du médicament doivent ainsi relever plusieurs défis, comme :

- un vieillissement de la pyramide des âges continu depuis plusieurs années, qui générera des besoins en recrutement accrus dans les prochains mois et les prochaines années ;
- des recrutements concentrés sur des profils disposant d'un niveau de qualification élevé, voire déjà expérimentés, qui rendent difficile un rajeunissement des effectifs ;
- une attractivité des métiers de l'industrie pharmaceutique qui reste limitée en comparaison avec d'autres secteurs professionnels, notamment pour améliorer l'image de l'industrie en France ;
- un fort développement de l'alternance au cours des dernières années, qu'il convient désormais de pérenniser dans les pratiques et de consolider pour l'avenir.

Par ailleurs, la crise liée à la pandémie de la « Covid-19 » a mis en lumière la vulnérabilité des jeunes, et en particulier des jeunes les plus fragiles notamment ceux issus des quartiers prioritaires de la ville et des zones de revitalisation rurale, ceux en situation de handicap.

Elle a également permis de révéler la capacité d'agilité de notre industrie et de ses salariés pour apporter des solutions tant sur la distribution des médicaments en tension que sur l'élaboration de nouveaux traitements.

Tous ces constats partagés amènent les partenaires sociaux de la branche de l'industrie pharmaceutique à se mobiliser pour favoriser l'emploi des jeunes dans le secteur, à court, moyen et long terme. Ils partagent la volonté de renforcer la place des jeunes dans les entreprises du médicament par des objectifs significatifs, et ainsi prendre leur part de l'effort national de relance et de soutien à l'emploi des jeunes.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux s'engagent par le présent accord en faveur d'une amélioration de l'attractivité du secteur auprès des jeunes, sur un effort accru d'intégration et de formation des jeunes en milieu professionnel et sur leur intégration durable dans la filière des industries de santé.

## **Chapitre I<sup>er</sup> Orienter pour attirer**

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité de promouvoir aussi largement que possible les métiers de l'industrie pharmaceutique auprès des jeunes, de leur entourage (parents, responsables légaux) et des différents acteurs de l'orientation sur l'ensemble du territoire. Pour assurer son avenir à long terme sur le territoire français, l'industrie du médicament doit accentuer l'intégration de jeunes au sein des entreprises.

La connaissance de nos métiers par les jeunes est un prérequis indispensable pour les attirer vers les formations initiales qui y mènent. La politique d'attractivité des métiers de l'industrie pharmaceutique doit donc être inscrite comme une priorité dans les actions de la branche, à la fois à court, à moyen et à long terme.

### **Article 1<sup>er</sup> | Outiller les acteurs de l'orientation**

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » confie des prérogatives en matière d'orientation des jeunes à de nouveaux acteurs, pour permettre davantage de complémentarité entre l'État et les régions.

L'État définit au niveau national la politique d'orientation et d'affectation des élèves et étudiants. En effet, ces deux responsabilités relèvent de ses missions de service public. Les Régions voient leurs responsabilités renforcées sur l'organisation de l'information auprès des élèves, des étudiants et des alternants sur les métiers et les formations, notamment dans les établissements scolaires et universitaires.

Il est donc essentiel pour les partenaires sociaux de la branche de tenir compte de cette nouvelle mission partagée entre l'État et les régions. La branche mettra à leur disposition des informations adaptées sur l'évolution des métiers et sur les compétences attendues des métiers de l'industrie pharmaceutique, ainsi que sur les filières de formation privilégiées pour les acquérir.

Compte tenu de la diversité des métiers et des filières de formation, ces acteurs ont besoin des professionnels de l'industrie pharmaceutique pour disposer d'informations fines sur les métiers des industries de santé et sur les filières de formation qui y mènent.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche actent leur volonté partagée de créer et de mettre régulièrement à jour des supports d'information diffusables directement auprès des professionnels de l'orientation, des élèves, étudiants et alternants, ainsi que des parents et de l'entourage de ces jeunes.

Ces supports, quelle que soit leur forme (plaquettes imprimées ou dématérialisées, vidéos, communications par les réseaux sociaux, événements, interventions dans des établissements, des Universités, etc.) pourront cibler les jeunes dès le collège et jusqu'à leur entrée sur le mar-

ché de l'emploi. Ceux-ci permettront de leur donner des perspectives sur les débouchés qu'ils pourront trouver dans les entreprises du médicament.

La commission paritaire nationale pour l'emploi des industries de santé (CPNEIS) pilotera cette politique en s'appuyant sur les ressources dédiées à ces actions par l'opérateur de compétences OPCO2i. Ces actions pourront à la fois être spécifiques aux métiers de l'industrie pharmaceutique, ou plus largement s'intégrer dans une politique de filière industries de santé, voire s'insérer dans une action interindustrielle de promotion des métiers.

## **Article 2 | Développer des partenariats avec les acteurs de l'orientation**

La branche s'efforcera de s'inscrire dans des partenariats durables pour relayer une information fiable à ces acteurs sur les besoins en compétences des entreprises, à court, moyen et plus long terme.

Ces partenariats pourront prendre diverses formes, notamment :

- la contribution à l'élaboration des cartes des formations initiales au regard du tissu économique de l'industrie pharmaceutique dans le territoire ;
- la participation à des événements d'orientation nationaux ou territoriaux ;
- un relai d'information sur les événements des acteurs de l'orientation auprès des employeurs de la branche ;
- porter à la connaissance des acteurs de l'orientation des événements organisés par la branche professionnelle en matière de promotion des métiers ;
- aider à l'identification « d'ambassadeur des métiers » pour assurer des interventions de présentation des métiers auprès des jeunes dans les établissements scolaires ou universitaires. Les signataires du présent accord soulignent que l'expérience d'encadrement de jeunes en entreprise, par exemple des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage, est un avantage pour cette communication. Ce rôle peut toutefois être joué par tous les salariés volontaires avec l'accord de leur employeur.

Ces partenariats et collaborations avec les acteurs de l'orientation à l'échelle de la branche sont complémentaires des actions qui peuvent être menées directement par les entreprises tant au plan national que local.

## **Article 3 | S'engager durablement en faveur de l'orientation vers les métiers de l'industrie pharmaceutique**

En parallèle des actions d'information réalisées par les professionnels de l'orientation, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à agir directement pour la promotion de ses métiers auprès des jeunes et de leur entourage afin d'attirer sur le long terme les jeunes dans les filières de formation initiale à nos métiers. Ils pourront en particulier s'investir sur les métiers en tension au recrutement, qui offrent davantage de débouchés en emploi pour les jeunes en fin de formation initiale. Ils mobiliseront notamment les ressources dédiées à la promotion des métiers disponibles auprès de l'opérateur de compétences OPCO2i, éventuellement complétées par d'autres sources : régions, acteurs de l'orientation, financements directs d'entreprises, d'organismes de formation, etc.

Cet engagement pourra se concrétiser sous plusieurs formes, notamment :

- la participation ou l'organisation d'événements physiques ou virtuels, par exemple :
  - l'organisation de stands collectifs sur certains salons de l'orientation stratégique à l'échelle nationale et/ou territoriale ;
  - l'intervention directe des acteurs de la branche dans des actions de promotion de l'industrie pharmaceutique dans les salons des carrières d'universités, d'écoles, ou d'établissements de formation initiale ;

- la collaboration avec des associations engagées pour la promotion des métiers et des filières de formation, afin qu’elles jouent un rôle de prescripteur des métiers de l’industrie pharmaceutique auprès des jeunes et de leur entourage ;
- l’organisation de journées de découverte des métiers au sein des entreprises ou des établissements de formation ;
- la création et l’actualisation des supports d’information sur les métiers et les filières de formation initiale et tout au long de la vie permettant d’y accéder, par exemple :
  - la cartographie des métiers de la branche ;
  - le site d’information IMFIS (imfis.fr) ;
  - l’outil de présentation des parcours professionnels au sein de l’industrie pharmaceutique [macarrieredanslapharma.org](http://macarrieredanslapharma.org) ;
- ...
- des outils favorisant la mise en relation des recruteurs et des candidats, quel que soit leur niveau et le type de contrat recherché : stage, alternance, conventions industrielles de formation par la recherche (CIFRE), volontariat international en entreprise (VIE), CDD ou CDI, etc ;
- la participation et l’alimentation des outils d’autres acteurs (organismes de formation, Universités, CFA, associations d’étudiants, de parents, etc.) :
  - par exemple des plateformes d’orientation, des applications destinées aux jeunes, création de tests d’appétences pour les métiers des industries de santé, guides des métiers, etc.

## **Chapitre II Former pour intégrer**

Dans un objectif de favoriser l’attractivité des métiers et des entreprises de la branche auprès des jeunes, et de contribuer à les former aux compétences essentielles à l’exercice d’une activité professionnelle au sein de l’industrie du médicament, les partenaires sociaux de la branche s’accordent sur la nécessité de s’investir dans l’effort de formation de ces jeunes. Les signataires du présent accord s’engagent collectivement à poursuivre les efforts en faveur de la formation des jeunes et de leur insertion dans l’emploi au sein des entreprises du médicament.

La crise sanitaire que traverse la France depuis 2020 impacte fortement l’intégration des jeunes sur le marché de l’emploi. C’est pourquoi l’investissement des entreprises dans la formation des jeunes est indispensable pour leur permettre d’acquérir les différents savoirs nécessaires à une intégration durable dans la filière des industries de santé.

Le présent chapitre a pour objectif de détailler les engagements des partenaires sociaux pour favoriser la formation et l’intégration des jeunes au sein des entreprises du médicament.

### **Article 4 | Poursuivre le développement de l’alternance dans la branche**

#### **Article 4.1 | Atteindre 8 000 alternants formés par an au sein des entreprises de la branche**

Les partenaires sociaux s’accordent sur la nécessité de poursuivre le développement de l’alternance comme voie de formation et d’intégration aux métiers des entreprises de la branche professionnelle. Dans cette optique, les signataires s’accordent sur l’objectif de former 8 000 jeunes par an en alternance à horizon 2024.

Un bilan d’étape sera réalisé chaque année en CPNEIS pour mesurer la progression vers cet objectif, et sera également présenté dans le rapport annuel en CPPNI. En fonction de l’évolution constatée d’ici 2024, cet objectif pourra être revu par les partenaires sociaux de la branche pour s’adapter à la situation de l’emploi.



## Article 4.2 | Aides aux jeunes pour faciliter l'accès à l'alternance

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de diverses aides mobilisables par les jeunes pour participer au financement des frais liés à la réalisation de leur alternance.

### ■ Les aides au logement, notamment :

- les aides personnelles au logement (APL) mobilisables auprès des caisses des allocations familiales ;
- l'aide mobilisable auprès d'action logement (Mobili-jeunes) permettant de prendre en charge une partie du loyer chaque mois et pendant 1 an à destination des alternants de moins de 30 ans ;
- l'aide mobilisable pour couvrir les frais de dépôt de garantie à la location, mobilisable auprès d'action logement ;
- le financement de frais d'hébergement par l'OPCO2i.

### ■ Les aides à la mobilité, notamment :

- les réductions sur les abonnements de transports publics liés à la carte d'étudiant (pour les apprentis) ou à la carte d'étudiant des métiers (pour les jeunes en contrat de professionnalisation) ;
- l'aide au financement du permis de conduire pour les apprentis : elle est réservée aux apprentis majeurs, en cours de contrat d'apprentissage, et déjà engagé dans un parcours d'obtention du permis B, à solliciter directement auprès du centre de formation des apprentis (CFA) ;

### ■ Le financement de frais de repas en faveur des apprentis par l'OPCO2i.

### ■ L'aide au premier équipement de l'apprenti financée par l'OPCO2i.

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie pharmaceutique encouragent les entreprises à prévoir des dispositions pour favoriser la réussite de l'alternance, par exemple sous forme d'aides au financement du permis de conduire, d'aides à la mobilité, d'aides au logement, etc.

## Article 4.3 | Minima salariaux des alternants en contrat d'apprentissage

Année d'apprentissage	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 <sup>re</sup>	35 % du Smic	50 % du Smic	54 % du SMC*	
2 <sup>e</sup>	45 % du Smic	60 % du Smic	63 % du SMC*	100 % du SMC*
3 <sup>e</sup>	55 % du Smic	75 % du Smic	80 % du SMC*	

(\*) Ou du Smic si celui-ci est supérieur au SMC (salaire minima conventionnel).

## Article 4.4 | Rôle du maître d'apprentissage et du tuteur

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation de l'employeur de nommer un maître d'apprentissage ou un tuteur dès la signature d'un contrat en alternance. Ils considèrent que le développement du tutorat, est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites en alternance.

Pour favoriser un accompagnement de qualité, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de créer un cadre adapté à l'exercice de cette mission, l'employeur ayant en charge de :

- adapter l'organisation et la charge de travail des maîtres d'apprentissage/tuteurs afin qu'ils puissent disposer du temps nécessaire à leur formation, à l'organisation de l'encadrement et de l'acquisition des compétences par l'alternant ;

- veiller à ce que les salariés concernés puissent se prévaloir de cette mission à l’occasion d’éventuelles actions de VAE ;
- prendre en compte cette mission au cours de l’entretien professionnel.

Il est rappelé que le salarié choisi pour être tuteur ou maître d’apprentissage doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation. Les employeurs privilégieront la désignation d’un tuteur ou d’un maître d’apprentissage exerçant ses fonctions dans la même famille de métiers que l’alternant accompagné, lorsque la situation le permet. Dans l’objectif de favoriser un accompagnement qualitatif des alternants au sein des entreprises de l’industrie pharmaceutique, les partenaires sociaux de la branche s’entendent sur une limitation à deux alternants encadrés simultanément par maître d’apprentissage et/ou tuteur.

L’expérience d’encadrement de jeunes par les tuteurs et les maîtres d’apprentissage est une plus-value pour la promotion des métiers de la branche. Certains conseils régionaux constituent des listes de professionnels pour jouer le rôle « d’ambassadeur des métiers » auprès des jeunes dans les établissements scolaires. Les tuteurs et maîtres d’apprentissage peuvent faire bénéficier ces jeunes de leur expérience, sous réserve que le salarié soit volontaire pour cette démarche et que l’employeur lui donne son accord et prévoie le temps nécessaire à l’exercice de cette mission de représentation. Ce temps de représentation est assimilé à du temps de travail.

#### **Article 4.5 | Favoriser l’engagement de salariés comme maître d’apprentissage ou tuteur**

Les maîtres d’apprentissage et les tuteurs sont des acteurs clés pour la réussite des jeunes dans leur alternance. Ils facilitent l’insertion de l’alternant au sein de l’entreprise, jouent un rôle d’accompagnement et de conseil au quotidien, et permettent de favoriser l’acquisition des compétences en milieu professionnel et l’application des méthodologies et process internes à l’entreprise.

Les partenaires sociaux du présent accord incitent les entreprises à valoriser la mission de tuteur ou de maître d’apprentissage exercée par les salariés, par exemple en matière de rémunération, d’évolution de groupe/niveau, d’attribution de temps de repos complémentaire ou de dotation volontaire de l’employeur sur le compte personnel de formation du salarié. L’exercice de cette mission sera pris en compte lors de l’entretien professionnel.

L’activité de maître d’apprentissage permet d’acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte d’engagement citoyen, conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 4.6 | Favoriser le développement de l’alternance en cours de carrière**

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l’existence d’un dispositif de suspension d’un contrat de travail à durée indéterminée par accord entre l’employeur et le salarié pour réaliser une période d’apprentissage conformément aux modalités définies par l’article L. 6222-13 du code du travail, pour les publics éligibles au contrat d’apprentissage.

Pour favoriser le recours à ce dispositif au sein des entreprises de la branche, l’employeur devra garantir le maintien de son salaire au salarié qui accepterait la suspension de son CDI pour se former par la voie d’un contrat en alternance au sein de la même entreprise. Pendant toute la durée du contrat d’apprentissage, le salarié continue d’acquérir de l’ancienneté qui devra être reprise au titre de son contrat en CDI. Le salarié continuera à bénéficier, sans interruption, des couvertures santé et prévoyance en vigueur dans l’entreprise.

La durée de suspension du contrat de travail à durée indéterminée est égale à la durée de la formation nécessaire à l’obtention de la qualification professionnelle visée. À la fin du contrat

d'apprentissage, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Lorsque la période d'apprentissage prend fin et que le salarié concerné retrouve son contrat en CDI, un entretien de retour sera organisé par l'employeur afin de faire le point sur le développement des compétences du salarié et sur ses attentes et pourra donner lieu à un écrit.

## **Article 5 | Développer les stages en entreprises**

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que le développement des recrutements de jeunes par la voie de l'alternance souhaité dans la branche ne doit pas s'effectuer au détriment de la pratique professionnelle dans le cadre de stages.

La branche renouvelle son engagement et celui des entreprises à contribuer à la formation des jeunes en particulier de ceux qui se forment aux métiers spécifiques de l'industrie pharmaceutique.

### **Article 5.1 | Favoriser la mise en relation des employeurs et les jeunes en recherche de stage**

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité de faciliter la mise en relation des étudiants en recherche d'un stage et des recruteurs des entreprises de l'industrie pharmaceutique. La recherche d'un stage peut être complexe pour un étudiant, et la branche peut jouer un rôle pour favoriser le recrutement de stagiaires dans les entreprises du médicament.

La branche s'efforcera donc de mettre à disposition des étudiants et des recruteurs des outils pour permettre le placement des stagiaires dans des postes qui correspondent à leur spécialité de formation au sein des entreprises de l'industrie pharmaceutique. Il pourra par exemple s'agir de relayer les offres de stages auprès des établissements de formation par la voie scolaire, de la création d'un espace dédié à la diffusion des offres de stages sur la plateforme d'emploi de la branche ou encore par les outils de communication propres à chaque entreprise.

### **Article 5.2 | Gratification des stagiaires**

Pour les stages d'une durée supérieure à 1 mois calendaire et relevant de l'article 24.6 des clauses générales de la convention collective de l'industrie pharmaceutique, les entreprises devront verser une gratification minimum mensuelle fixée comme suit<sup>[1]</sup> :

- 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale, pour les stages conclus dans le cadre d'une formation aboutissant à un diplôme ou titre de niveau 5 ou inférieur (diplômes jusqu'au bac + 2) ;
- 20 % du plafond horaire de la sécurité sociale, pour les stages conclus dans le cadre d'une formation aboutissant à un diplôme ou titre de niveau 6 (diplômes conférant notamment le grade de licence ou master 1) ;
- 25 % du plafond horaire de la sécurité sociale, pour les stages conclus dans le cadre d'une formation aboutissant à un diplôme ou titre de niveau 7 à 8 (diplômes conférant le grade de master 2 ou supérieur).

[1] En 2021, le plafond horaire de la sécurité sociale est de 26 €. Pour un stage d'une durée de 151,67 heures par mois, la gratification correspondra à :

- 591,51 € pour 15 % ;
- 788,68 € pour 20 % ;
- 985,86 € pour 25 %.

## **Article 6 | Diversifier les profils des jeunes recrutés au sein des entreprises de la branche**

### **Article 6.1 | Intégrer dans l'emploi des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion dans l'emploi**

L'emploi au sein des entreprises du médicament est ouvert à tous les profils de jeunes. Les partenaires sociaux de la branche partagent la volonté d'intégrer davantage de jeunes qui rencontrent aujourd'hui davantage de difficulté à accéder à l'emploi, notamment ceux issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV) et des zones de revitalisation rurales (ZRR) au sein des entreprises de l'industrie pharmaceutique.

La branche s'engage donc à :

- étudier la faisabilité de partenariats avec des acteurs permettant de faciliter le recrutement de ces jeunes au sein des entreprises de la branche. Il pourra par exemple s'agir d'acteurs de l'emploi comme Pôle emploi, les missions locales, ou des associations favorisant l'intégration en emploi de jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (« Nos quartiers ont du talent », Mozaïk RH, Ressort), etc. ;

Ces partenariats devront concourir à favoriser la promotion des métiers de l'industrie pharmaceutique auprès de ces jeunes, de développer leur accès aux filières de formation initiale permettant d'accéder à ces métiers, et de favoriser la mise en relation entre ces jeunes et les recruteurs des entreprises de l'industrie pharmaceutique ;

- les partenaires sociaux de la branche élaboreront un document d'information pour promouvoir auprès des recruteurs de l'industrie pharmaceutique, en particulier ceux des TPE-PME, le dispositif des emplois francs.

### **Article 6.2 | Favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap**

Tout employeur, qui emploie au moins vingt salariés, a une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de l'effectif total de ses salariés, conformément aux dispositions légales en vigueur. Au-delà du seul respect des obligations issues du cadre législatif et réglementaire, les partenaires sociaux ont démontré leur fort engagement en faveur de l'emploi avec la signature de 3 accords successifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, le dernier en date du 21 novembre 2019 couvrant notamment :

- une politique de recrutement et de formation professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- le maintien et l'insertion des personnes en situation de handicap, notamment des plus jeunes par le biais de stages, de contrats d'apprentissage ouvrant des perspectives d'embauche, mais aussi des personnes déclarées inaptes en situation de handicap.

Les employeurs de la branche s'efforcent de recourir aux contrats en alternance pour favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap. En effet, ces outils sont appropriés à leur professionnalisation.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux confient à la CPNE des industries de santé l'étude de faisabilité d'un dispositif permettant de favoriser l'insertion des jeunes en situation de handicap en alternance au sein des entreprises de l'industrie pharmaceutique.

Les outils de promotion des métiers de l'industrie pharmaceutique évoqués à l'article 3 du présent accord pourront porter une attention particulière à la situation des jeunes en situation de handicap, afin de veiller à les informer sur l'accompagnement dont ils peuvent bénéficier au cours de leurs études et de leur carrière professionnelle au sein de l'industrie pharmaceutique.

### **Article 6.3 | Développer le recrutement en alternance de jeunes diplômés d'un niveau inférieur ou égal au niveau 6 (licence, licence professionnelle)**

Les partenaires sociaux partagent le constat d'un niveau relativement limité des recrutements de jeunes dont le niveau de diplôme le plus élevé est inférieur ou égal au niveau 6 du cadre national des certification professionnelle instauré par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019.

Les partenaires sociaux actent par le présent accord leur volonté d'engager une étude de repérage des métiers sur lesquels l'insertion dans l'emploi de ces profils de jeunes en alternance est le plus favorable pour les employeurs. Cette analyse devra également permettre d'identifier parmi ces métiers lesquels sont les plus adaptés pour l'insertion par la voie de l'alternance pour ces profils de jeunes. L'engagement de cette étude est confié à la CPNE des industries de santé.

## **Chapitre III Pérenniser**

### **Article 7 | Favoriser l'insertion durable des alternants au sein de la filière des industries de santé**

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'intérêt partagé d'offrir aux alternants des débouchés dans les entreprises des industries de santé à l'issue de leur contrat, en particulier pour ceux qui sont formés à des diplômes ou titres dits « cœur de métier ». Ces alternants, formés aux compétences spécifiques de l'industrie pharmaceutique offrent un potentiel et savoir-faire riches aux entreprises des industries de santé.

En outre, trouver un emploi durable au sein d'une entreprise de la filière des industries de santé pourra généralement faciliter leur évolution professionnelle à court et moyen terme.

Dans cette optique, la branche mobilisera des ressources pour porter et développer des outils permettant de faciliter le maintien des jeunes dans la filière, notamment :

- les forums 1<sup>er</sup> emploi ;
- les outils de mise en relation et de placement des jeunes comme par exemple la bourse de l'emploi du Leem.

Pour assurer le suivi de cette insertion dans la filière des industries de santé, il sera réalisé un bilan annuel de l'évolution de l'insertion des alternants dans les industries de santé sur la base des remontées des CFA positionnés sur les diplômes cœur de métier à partir de leurs enquêtes d'insertion.

Pour favoriser le suivi et l'insertion durable au sein de la filière, les partenaires sociaux rappellent la possibilité pour les entreprises de désigner un référent alternance, en charge du suivi des jeunes et de leur accompagnement au cours et à l'issue de leur mission.

Par ailleurs, il est rappelé, qu'en application des dispositions légales en vigueur, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié dès lors qu'il est suivi de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée, déterminée ou de travail temporaire dans la même entreprise.

### **Article 8 | Construire un cadre au mentorat dans les entreprises de l'industrie pharmaceutique**

Le mentorat est un dispositif d'appui et de soutien d'un jeune par un professionnel expérimenté, permettant de l'accompagner individuellement pour qu'il développe ses compétences sociales (par exemple sur le travail en équipe, la créativité...) et qu'il définisse son projet professionnel. Les mentors interviennent auprès de jeunes qui ne sont pas nécessairement des salariés de leur entreprise, et qui sont plus particulièrement tournés vers les jeunes issus des milieux les moins favorisés pour l'accès à l'emploi (QPV, ZRR, etc.). L'objectif du mentorat est

de susciter la réflexion du jeune sur son orientation, sur ses choix d'avenir, et de développer sa connaissance de l'environnement professionnel et des codes sociaux du secteur d'activité.

Son rôle est donc distinct de celui des tuteurs et des maîtres d'apprentissage qui encadrent les alternants de leur entreprise. À la différence du tuteur ou maître d'apprentissage, le mentor n'intervient pas dans le cadre d'un contrat de travail et d'une formation associée définis pour favoriser l'acquisition de compétences professionnelles par l'alternant.

Conscients de l'impact de la démarche sur l'attractivité des métiers de la branche et de l'intérêt sociétal du mentorat, les signataires du présent accord souhaitent approfondir l'opportunité de formaliser un dispositif de mentorat qui permette aux salariés volontaires des entreprises de la branche de s'engager dans cette démarche dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les partenaires sociaux confient à la CPNE des industries de santé la réalisation d'une étude de faisabilité d'un dispositif permettant de favoriser le mentorat de jeunes par des salariés d'entreprises de la branche.

## **Chapitre IV Dispositions générales**

### **Article 9 | Entrée en vigueur**

Le présent accord, à l'exception des articles 4.3 et 5.2, entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Les articles 4.3 sur les minima salariaux des alternants en contrat d'apprentissage et 5.2 sur les gratifications des stagiaires entreront en vigueur pour tous les contrats ou conventions de stage signés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 10 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 11 | 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 mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 12 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord.

### **Article 13 | Dépôt**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3242 | **PRESSE QUOTIDIENNE ET HEBDOMADAIRE EN RÉGIONS**  
**(9 AOÛT 2021)**

**Convention collective nationale du 9 août 2021**

NOR : ASET2150898M

IDCC : 3242

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

**SPHR ;**

**SPQR ;**

**SPQD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations signataires rappellent que la convention collective nationale des personnels des entreprises de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions complète le droit visant à favoriser le dialogue social.

L'élaboration d'une convention collective nationale unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions constitue une opportunité pour les organisations syndicales et patronales signataires d'adapter un socle social construit et pensé au XX<sup>e</sup> siècle aux réalités sociales, sociétales et économiques du XXI<sup>e</sup> siècle.

Il relève donc de la responsabilité des organisations signataires de prendre la mesure de ces évolutions afin de préserver voire de renforcer la valeur ajoutée de nos métiers de la presse en cohérence avec le contexte dans lequel les entreprises de la branche évoluent, de permettre à la presse quotidienne et hebdomadaire en régions de demeurer un acteur incontournable et pertinent de la vie de nos concitoyens et de garantir un socle social répondant aux besoins et aspirations des personnels de la branche et adapté aux enjeux de mutation des métiers de la presse au travers, notamment, du renforcement de la politique de formation et de la prise en compte des compétences, des qualifications professionnelles et de l'exercice des responsabilités.

Dans ce contexte et en premier lieu, les organisations signataires se doivent d'être volontaristes sur les sujets essentiels aux équilibres sociétaux. L'égalité de traitement, notamment ses



déclinaisons relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'interdiction des discriminations, constitue un socle fondamental de la convention collective unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Cette convention collective ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui la complétera s'inscrivent ainsi dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telle que définie par la loi et par les engagements européens et internationaux de la France, est en effet facteur d'enrichissement collectif, de cohésion et d'attractivité des entreprises. Les parties signataires s'accordent donc pour définir un cadre conventionnel ambitieux qui doit permettre la mise en place d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

En second lieu, les organisations signataires prennent en compte dans leur réflexion la profonde mutation des entreprises de presse en régions liée à la numérisation de leur environnement et de leurs métiers ainsi qu'à la concurrence agressive provenant de multiples acteurs nationaux et internationaux.

La présente convention collective entend donc apporter une réponse adaptée à ces mutations tout en apportant des garanties au profit des personnels de la branche et en favorisant le développement de l'emploi et l'attractivité du secteur.

Conformément à la loi, les dispositions de la présente convention collective se substituent de plein droit aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux personnels entrant dans son champ d'application. Il est rappelé que leur entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis plus favorables en application des accords individuels ou collectifs d'entreprise ou d'établissement ou des usages existants dans l'entreprise et que seuls le ou les avantages plus favorables s'appliqueront aux salariés. En application des dispositions de l'article 3.1 de la présente convention collective, la CPPNI peut être saisie pour interpréter d'éventuels conflits entre des avantages reconnus par la présente convention collective et des avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

Par ailleurs, il est rappelé qu'en application des dispositions légales en vigueur, la branche professionnelle a vocation à définir les conditions d'emploi et de travail des personnels ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énoncées par la loi et à réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

## **Titre I<sup>er</sup>** Dispositions générales

### **Article 1.1** | *Champ d'application*

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région s'applique sur l'ensemble du territoire national, à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle régit les rapports entre l'ensemble des salariés et leurs employeurs dans les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région s'applique aux entreprises citées à l'alinéa précédent et dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française (NAF) des codes suivants :



- code NAF 58.13Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 58.14Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 58.13Z et 58.14Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 18.11Z : imprimerie de journaux.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Les parties rappellent que la convention collective applicable dépend de l'activité réelle exercée par l'entreprise, quel que soit le code NAF sous lequel elle est déclarée : une mauvaise classification d'une entreprise ne peut faire obstacle à l'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région si son activité est conforme au champ d'application défini au présent article.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions se substitue aux conventions collectives suivantes ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale du 12 décembre 1995 (IDCC 1895) ;
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne régionale du 28 novembre 1972 (IDCC 698) ;
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale du 2 décembre 1970 (IDCC 598) ;
- convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1<sup>er</sup> octobre 1974 (IDCC 781) ;
- convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 et du 25 juin 1979 (IDCC 1018) ;
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC 693) ;
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC 1083) ;
- convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC 1563) ;
- convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC 1281).

Les journalistes employés par les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

## **Article 1.2 | *Durée, dénonciation, révision et extension***

La présente convention nationale s'applique pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 6 mois, par lettre recommandée. La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, doit accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à modification. Les discussions doivent commencer dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention collective nationale reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En vue de l'extension de la convention collective et de ses annexes à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup>, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministère du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

### **Article 1.3 | Adhésion ultérieure**

Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur, de la branche, qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature dans les conditions définies par la loi. Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs qui adhèrent à la présente convention ont les mêmes droits et obligations que les signataires. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles doivent se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

## **Titre II Égalité de traitement**

### **Article 2.1 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**2.1.1.** Conscientes de l'évolution de la société, les parties signataires de la présente convention affirment leur attachement à l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, droit fondamental défini tant au plan national par la loi, qu'au niveau international et européen par les conventions conclues dans le cadre de l'organisation internationale du travail et par les directives adoptées par l'Union européenne.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'équilibre et à la cohésion sociale ainsi qu'à l'attractivité et au dynamisme des entreprises. Elle implique notamment, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ;
- l'interdiction de toute décision ou de toute mesure prise en considération du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse et l'interdiction des agissements sexistes ;
- l'interdiction de mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- l'interdiction de refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- l'interdiction de prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

**2.1.2.** Les parties s'accordent sur l'importance de la négociation de branche pour déterminer les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles créent à cet effet un observatoire paritaire de l'égalité professionnelle dont les missions sont confiées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 3.1 de la présente convention collective et qui se réunit une fois par an afin, notamment, d'examiner toutes les actions et indicateurs anonymisés transmis par les entreprises.

Les parties s'engagent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances paritaires de la branche. Les organisations syndicales s'engagent par ailleurs à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises.

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention, une négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord de branche étendu, les plans ou accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourront inclure des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

**2.1.3.** Les entreprises veillent au respect de l'ensemble des obligations légales à leur charge en matière d'égalité professionnelle et s'engagent à adopter une politique visant à rétablir cette égalité lorsque cela est nécessaire.

Elles sont amenées, en fonction de leur taille et dans le cadre notamment des consultations et négociations périodiques relatives à l'égalité professionnelle, à établir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Les entreprises mettent à disposition des représentants du personnel, le cas échéant au moyen d'une base de données économiques et sociales pour les entreprises de plus de cinquante (50) salariés, des informations chiffrées et les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs peuvent être enrichis en fonction des spécificités de chaque entreprise et portés par exemple sur l'accès à la formation ou sur l'emploi à temps partiel. Sur la base de ces informations, les entreprises mettent en œuvre les éventuelles mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises sont incitées à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par :

- la sensibilisation des managers via les services des ressources humaines et d'objectifs spécifiques ;
- la sensibilisation de l'ensemble des salariés ;
- l'équilibre des proportions de femmes et d'hommes à tous niveaux d'emplois et de métiers et l'augmentation des embauches de femmes dans les professions principalement masculines et d'embauches d'hommes dans les professions principalement féminines à chaque fois que cela est possible ;
- la réduction des écarts de salaire à poste égal et la définition d'une enveloppe salariale annuelle à cette fin ;
- la neutralisation des périodes de congé maternité dans la détermination des augmentations salariales ;
- la prévention des discriminations directes et indirectes.

## **Article 2.2 | Droits des salariés handicapés**

Considérant, l'interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, les parties rappellent, entre autres, que la prise en compte des salariés en

situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail.

Les parties reconnaissent que la négociation obligatoire de branche sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constitue un outil essentiel dans la mise en œuvre du droit au travail des personnes handicapées. À cette fin, elles conviennent d'organiser tous les trois (3) ans une négociation de branche sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que les cas particuliers des salariés déclarés inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La première négociation de branche sur le travail en situation de handicap sera engagée dans les dix-huit (18) mois suivants la signature de la convention collective.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises s'engagent à se conformer aux obligations légales et réglementaires qui sont à leur charge en la matière.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail. Elles prêtent une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les entreprises doivent veiller à éviter toute discrimination fondée sur le handicap en sensibilisant notamment leurs managers via les services des ressources humaines.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

## **Article 2.3 | Égalité de traitement et prévention des discriminations**

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés, les parties rappellent la nécessité pour les entreprises de se conformer aux obligations légales qui sont à leur charge en la matière ainsi qu'aux interdictions de discrimination édictées et à prévenir tout agissement fondé sur un motif discriminatoire interdit par la loi.

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte à l'embauche ou à son évolution professionnelle en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les entreprises sont incitées à promouvoir l'égalité de traitement en sensibilisant notamment leurs managers via les services des ressources humaines.

## Article 2.4 | *Prévention contre le harcèlement sexuel et moral*

Les parties font de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel une priorité.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dès la connaissance des faits, il s'engage à déclencher une enquête contradictoire lui permettant d'entendre toutes les parties prenantes pour retracer la chronologie des faits et s'assurer de leur objectivité. Dans le cadre de cette enquête, il entendra également l'encadrement, les représentants du personnel, le médecin du travail et les référents harcèlement de l'entreprise. À l'issue de cette enquête, l'employeur s'engage à prendre les mesures adaptées pour sanctionner tout comportement déviant s'il est avéré ou toute accusation infondée si cela est le cas.

Les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés et les managers à lutter contre le harcèlement sexuel et moral par le biais, notamment, de formations régulières.

D'une manière plus générale, il est rappelé que tout comportement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant doit être prohibé.

## Article 2.5 | *Inaptitude*

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Cette procédure doit être suivie en cas d'accident du travail, ou de maladie que celle-ci soit professionnelle ou non-professionnelle.

En cas d'impossibilité de reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe tel que défini par le code du travail ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement peut être prononcé. Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié perçoit alors l'indemnité de licenciement conventionnelle ou le double de l'indemnité prévu par l'article R. 1234-2 du code du travail si elle est plus favorable. Une indemnité compensatrice de préavis est également versée au salarié licencié. À l'inverse, si la maladie ou l'accident

ne sont pas d'origine professionnelle, le salarié perçoit alors l'indemnité de licenciement prévu à l'article 9.2 de la présente convention et l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'entreprise s'emploiera, dans la mesure du possible et avec l'accord du salarié concerné, à initier les démarches nécessaires à la reconnaissance d'un potentiel handicap qui permettrait de répondre, d'une part, à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants, et en évitant, d'autre part, son licenciement.

Le médecin du travail peut, dans une mention expresse sur l'avis d'inaptitude indiquer que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou « que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ». Dans cette hypothèse, l'employeur peut licencier le salarié sans avoir à rechercher un poste de reclassement.

## **Titre III Dialogue social**

### **Article 3.1 | *Négociation de branche, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation***

#### **3.1.1. Missions**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions exerce les missions d'intérêt général suivantes, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- 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 qu'elle verse dans la base de données nationale des accords collectifs. Ce rapport établit un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus notamment en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et de compte épargne. Elle formulera, le cas échéant, des recommandations, en particulier si ces accords ont un impact sur les conditions de travail des salariés.

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

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI peut émettre un avis consultatif sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif à la demande d'une juridiction ou d'une partie. Dans le cadre de cette compétence de la commission, elle peut être saisie pour interpréter d'éventuels conflits entre des avantages reconnus par la présente convention collective et des avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention. Elle peut également être saisie d'éventuels conflits relatifs à la mise en œuvre de la dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel appliquée par les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés prévue à l'article 4.7 de la présente convention collective.

Les négociations de branche se font au sein de la CPPNI dans les conditions définies au présent article.



### **3.1.2. Composition, siège et secrétariat**

#### **3.1.2.1. Formation institutionnelle**

La CPPNI de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions est composée de vingt membres, soit :

- pour le collège salarié, dix (10) représentants désignés par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la présente convention. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un nombre de représentants proportionnel au pourcentage de suffrages qu'elle a recueillis aux dernières élections professionnelles et aux mesures d'audience de la direction générale du travail s'y référant, et au minimum un (1) représentant ;
- pour le collège employeur, de dix (10) représentants désignés par le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR), le syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) et le syndicat presse hebdomadaire régionale (SPHR).

Les parties expriment le souhait que la composition de chaque collège tende à respecter la parité entre femmes et hommes.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés et leurs modifications font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI qui en informe immédiatement l'ensemble de la commission. Toutefois, sauf cas de force majeure, les parties s'engagent à conserver, dans la mesure du possible, la même composition pour leur délégation au cours d'une même négociation.

La CPPNI a son siège dans les locaux du SPQR qui assure le secrétariat de la commission en sa formation institutionnelle.

#### **3.1.2. Formation de négociation**

Selon la nature des négociations en cause, la CPPNI peut être réunie en formation plénière telle que définie au présent article ou, lorsque la majorité des membres présents ou représentés de la commission en est d'accord, en formation restreinte au niveau de chaque forme de presse. Les salaires minima de chaque forme de presse sont négociés en formation restreinte.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre de négociations par forme de presse en formation restreinte, la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée, au maximum, de deux membres.

Lorsque la CPPNI négocie et conclut un accord en formation restreinte, cet accord n'engage que les entreprises relevant de la forme de presse concernée.

Le secrétariat de la CPPNI en formation de négociation plénière est assuré par le SPQR. Le secrétariat de la commission en formation de négociation restreinte est assuré par l'organisation professionnelle représentative de la forme de presse au niveau de laquelle se réunit la CPPNI.

#### **3.1.3. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives notamment :

- à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- au repos quotidien et aux jours fériés ;
- aux congés payés et autres congés ;
- et au compte épargne-temps.

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI ces accords et en informe les autres parties signataires.

Cette transmission s'effectue au secrétariat de la CPPNI, à une adresse électronique dédiée ou à l'adresse du SPQR, à savoir à l'heure actuelle : CPPNI C/O SPQR, 69, rue du Chevaleret, 75013 Paris.

La commission accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis et les communique à l'ensemble de ses membres par l'intermédiaire d'une base de données spécifique à laquelle ils peuvent accéder à tout moment librement.

Les parties rappellent que les accords d'entreprise sont également librement consultables sur la base de données nationale Légifrance.

### **3.1.4. Fonctionnement**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations de branche obligatoires. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans le cadre de sa compétence en matière de négociation de branche, si une ou des organisations syndicales de salariés ou organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai d'au plus 3 mois.

Les convocations des représentants de la CPPNI doivent être adressées, par courrier ou par mail, au plus tard 10 jours avant la date de la réunion concernée, sauf circonstances exceptionnelles.

La CPPNI prend ses décisions à la majorité de ses membres présents ou représentés. Les membres absents aux réunions pourront être représentés par un membre présent possédant un pouvoir dûment signé par ceux-ci. Les accords collectifs sont négociés et conclus dans les conditions fixées par le code du travail, notamment en ce qui concerne les règles de représentativité des organisations syndicales pour la signature ou la dénonciation des accords.

### **3.1.5. Moyens des représentants de la CPPNI**

L'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives membres de la CPPNI qui participent à une réunion de cette commission sont remboursés, sur justificatifs, de leurs frais de déplacement dans les conditions suivantes :

- remboursement du billet de train SNCF en seconde classe ou, pour les trajets supérieurs à 600 kilomètres, du billet d'avion en classe économique, ainsi que des tickets RATP ;
- remboursement des frais de repas dans la limite par repas de sept fois le minimum garanti défini par décret en application de l'article L. 3231-12 du code du travail ;
- si les circonstances nécessitent que la réunion se poursuive sur 2 jours ou en cas d'accord entre les parties, remboursement des frais d'hébergement dans la limite de 90 € par nuit.

Le SPQR, le SPQD et le SPHR s'engagent à rembourser les frais précités dans un délai maximal de trente jours calendaires à compter de la communication au syndicat concerné des justificatifs afférents.

Les représentants des organisations syndicales représentatives membres de la CPPNI, salariés des entreprises citées à l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention, bénéficient, sur présentation de la convocation afférente, d'une autorisation d'absence pour se rendre aux réunions de négociation. Ils informent au préalable leur employeur de leur désignation en tant que membre de la CPPNI.

Le temps consacré à la participation à ces réunions n'est pas imputable sur le crédit d'heures de la délégation dont les intéressés bénéficient, le cas échéant, dans leur entreprise.



Le temps consacré à la participation à ces réunions, attestée par la feuille de présence, ainsi que le temps de déplacement sont considérés et rémunérés comme temps de travail effectif et ne doivent engendrer aucune perte de rémunération.

## **Article 3.2 | Droit syndical**

**3.2.1.** Les parties signataires reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne l'embauche, les mesures de discipline, la rétribution et les évolutions de carrière.

Conformément aux dispositions légales, notamment aux articles L. 2141-1 à L. 2141-13 du code du travail, dans toutes les entreprises soumises à la présente convention collective, des syndicats professionnels peuvent se constituer et s'organiser librement.

**3.2.2.** Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les représentants du personnel doivent, au cours de leurs mandats, avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations. Ces représentants du personnel devront pouvoir acquérir un niveau de technicité et de professionnalisation équivalent aux autres salariés.

Au cours de leur mandat, les représentants du personnel voient leur salaire évoluer au même rythme que le reste du personnel et l'acquisition de leurs points de pénibilité maintenus.

À l'issue du mandat et au moins après chaque élection professionnelle en entreprise, un examen est effectué dans les entreprises pour analyser l'évolution de la rémunération des représentants du personnel élus titulaires et/ou des salariés exerçant un mandat syndical, par rapport à l'évolution des rémunérations de l'entreprise. Cet examen s'opère notamment au regard de l'évolution des rémunérations de salariés occupant des postes ayant des qualifications similaires dans l'entreprise. Les comparaisons sont effectuées sur une période de trois (3) ans au moins et prennent en compte l'évolution des augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, de la même fonction et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de comparaison possible avec de tels salariés, les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles sont utilisées comme base.

En cas d'écart constaté par l'une des parties, un entretien se tient entre le salarié et un représentant de la direction afin d'explicitier les écarts en présence et, le cas échéant, d'établir un rattrapage. Un compte-rendu conjoint est réalisé afin de présenter les positions ou interprétations réciproques.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un entretien de fin de mandat est obligatoirement organisé avec l'employeur à la demande du salarié afin d'aborder les compétences acquises au cours du mandat et leurs éventuelles valorisations. Lors de cet entretien, le représentant ou élu du personnel peut se faire accompagner par un salarié de l'entreprise. À l'issue de leurs activités syndicales, les représentants syndicaux, élus ou mandatés, pourront demander à bénéficier d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation à leur poste de travail.

**3.2.3.** Les entreprises peuvent définir par accord d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical, accessible à partir de l'intra-

net de l'entreprise, lorsqu'il existe, à défaut sur le panneau syndical. L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

**3.2.4.** Les noms du ou des délégués syndicaux désignés sont portés à la connaissance de l'employeur. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heures déterminé par la loi ou le cas échéant, par accord d'entreprise. Les heures utilisées pour participer à des réunions des instances paritaires de branche et des institutions paritaires professionnelles de la branche ne sont pas imputables sur les temps de délégation. Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunéré dans les conditions prévues par le contrat de travail du salarié. Elles répondent aux obligations légales de rémunération. Il est ainsi établi que pour l'exercice de leur activité syndicale les délégués bénéficient des mêmes règles en matière de durée du travail que les autres salariés. Selon les plafonds fixés à l'article 3.1 de la présente convention collective pour les moyens des représentants de la CPPNI, les frais afférents aux heures utilisées pour participer aux réunions des instances paritaires de branche et aux institutions paritaires professionnelles de la branche sont pris en charge sur justificatifs sur les fonds du paritarisme prévus à l'article 3.5 de la présente convention collective lorsque ces instances et institutions ne prennent pas en charge ces frais de représentation.

Un représentant du personnel par entreprise peut utiliser un crédit d'heures spécifique de vingt-huit (28) heures maximum pour participer aux congrès fédéraux statutaires de son organisation syndicale tous les quatre (4) ans.

Conformément aux règles légales applicables, les modalités d'information syndicale à l'adresse des salariés seront examinées entreprise par entreprise. À cet égard, les parties signataires de la présente convention collective invitent les entreprises à rechercher des accords prévoyant la possibilité de réunions d'information d'un quart d'heure par mois pendant le temps de travail sous réserve d'éviter toute désorganisation du travail.

Pour les salariés en télétravail ou à distance, l'entreprise met à disposition tous les moyens requis pour qu'ils bénéficient des mêmes droits. Les modalités de cette disposition sont déterminées en accord avec la direction afin que la bonne marche du travail ne puisse être perturbée.

### **Article 3.3. | *Négociation d'entreprise et représentation du personnel***

Les négociations obligatoires sont définies par le code du travail. Si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation non-obligatoire, l'entreprise invite, le cas échéant, les organisations syndicales à une réunion de négociation.

Il est rappelé que les négociations collectives dans les entreprises ou les établissements doivent respecter le principe de loyauté. Dans ce cadre, il peut s'avérer opportun de conclure en amont un accord de méthode. En l'absence d'accord de méthode, l'employeur doit donner

toutes informations utiles, au moyen de la base de données économiques et sociales (BDES) lorsqu'elle existe.

Conformément aux dispositions du code du travail et notamment l'article L. 2231-5-1, après la conclusion d'un accord collectif, l'employeur verse le texte dans la base de données nationale prévue à cet effet et remplit les obligations de dépôt prévues par la loi, notamment auprès du conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion.

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise et au comité social et économique sont régies par le code du travail.

### **Article 3.4 | Commission de conciliation**

Afin de résoudre les conflits collectifs survenant dans une entreprise, une commission de conciliation peut être réunie d'un commun accord des parties au conflit.

En cas de conflit collectif, la commission peut être saisie par une organisation syndicale de salariés ou par une organisation professionnelle d'employeurs signataires ou adhérents de la présente convention collective dès lors que les parties en sont d'accord.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent pas les voies de recours auprès des juridictions compétentes.

La commission est paritaire. Elle est composée de deux représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention et de deux représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires et adhérentes.

Les modalités de saisine, de fonctionnement et de financement de la commission sont fixées paritairement par voie de règlement intérieur. Les parties conviennent de négocier et de signer le règlement intérieur de la commission dans les douze (12) mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Le règlement est alors annexé à la présente convention. Le règlement intérieur peut être modifié, à la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, par la commission d'interprétation selon les modalités prévues à l'article 3.1 de la présente convention.

Les frais engagés par les conciliateurs leur sont remboursés sur justificatif dans les limites fixées à l'article 3.1 de la présente convention.

### **Article 3.5 | Organisation du paritarisme dans la branche**

Partageant l'objectif de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour définir et mettre en place un dispositif de soutien au paritarisme de la branche.

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle globale versée, une fois par an, par les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Cette contribution annuelle globale est fixée à 0,07 % de la masse salariale brute fiscale de l'ensemble du personnel de l'entreprise relevant de la présente convention collective au titre de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Dans tous les cas, la contribution annuelle globale due par l'entreprise ne peut pas être inférieure à (100) cent euros (montant minimum) et supérieure à cinq mille (5 000) euros (montant maximum) par entreprise.

Cette contribution annuelle globale est obligatoire. La collecte ainsi perçue est répartie à 40 % pour la partie patronale et à 60 % pour les organisations syndicales représentatives au prorata de leur pourcentage de représentativité au niveau de la branche.

Les parties s'accordent pour que les modalités d'application du présent article et notamment les modalités d'appel de cotisation, de répartition et de gestion des fonds ainsi que d'établissement du bilan du mécanisme un (1) an après sa mise en œuvre soient définies par avenant à la présente convention collective dans un délai de six (6) mois suivant sa signature.

## **Titre IV Temps de travail**

### **Article 4.1 | Durée du travail**

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Les employeurs s'assurent que le temps de travail effectué par les salariés correspond à l'horaire de travail prévu par le contrat de travail.

### **Article 4.2 | Heures supplémentaires**

Toute heure de travail accomplie au-delà de la durée hebdomadaire légale est une heure supplémentaire.

Les employeurs ne recourent aux heures supplémentaires qu'en cas de situation temporaire ou imprévue. Ce recours ne peut se répéter de façon régulière pour absorber une charge de travail pérenne et récurrente.

Les modalités de compensation des heures supplémentaires sont fixées par accord d'entreprise ou conformément aux dispositions légales en vigueur pour les entreprises de la presse hebdomadaire régionale. À défaut d'accord d'entreprise et d'application des dispositions légales pour les entreprises de la Presse hebdomadaire régionale, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures, calculée le cas échéant sur la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, le salarié touche, pour les heures supplémentaires ainsi effectuées, un salaire majoré de :

- 33 % du salaire horaire normal pour la période allant de la 36<sup>e</sup> heure à la 37<sup>e</sup> heure incluse ;
- 50 % du salaire horaire normal à compter de la 38<sup>e</sup> heure à la 39<sup>e</sup> heure incluse ;
- 100 % au-delà.

Toutefois, dans les conditions prévues par la législation du travail, il est possible de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de durée équivalente, à savoir :

- 1 h 15 pour chacune des deux (2) premières heures supplémentaires ;
- 1 h 30 pour chacune des deux (2) heures suivantes ;
- 1 h 45 pour les heures au-delà.

Le repos compensateur est pris dans un délai maximum de six (6) mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, passé un délai de quatre (4) mois, l'employeur lui impose la prise du congé dans les deux (2) mois qui suivent.

En cas de rupture du contrat de travail avant la prise complète de ce repos compensateur, il est alloué au salarié une indemnité équivalente au solde d'heures restant dû.

### **Article 4.3 | Travail de nuit**

L'activité d'éditeur de presse est de nature à imposer le recours au travail de nuit en raison des impératifs liés à l'actualité et aux contraintes de bouclage et d'impression. Sous réserve des

dispositions légales, les conditions de mise en œuvre du travail de nuit sont définies par l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'usage, constituent un travail de nuit les heures de travail effectuées :

- entre 21 heures et 7 heures du matin ;
- ou entre 20 heures et 7 heures du matin pour les salariés finissant leur travail après minuit.

Sauf usage préexistant différent dans l'entreprise, notamment lorsque les majorations d'heures de nuit sont intégrées aux salaires de jour, les heures de nuit sont majorées de 15 % ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

## **Article 4.4 | Forfait annuel en jours pour les cadres**

L'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours ne saurait en aucun cas conduire à une amplitude du temps de travail de nature à mettre en cause la vie privée ou la santé du salarié concerné. Elle n'a pas vocation d'allonger la durée du travail des salariés, mais d'adapter l'organisation du travail de certains cadres travaillant de manière autonome.

### **4.4.1. Conventions individuelles ou avenants au contrat de travail de forfait annuel en jours : personnel concerné**

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait jours les cadres qui disposent d'une véritable autonomie dans leur emploi du temps et d'un réel pouvoir de décision dans l'organisation de leur travail sur le court et le moyen terme et dont la nature de leurs fonctions les dispense de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel elles ou ils sont intégrés.

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours, sauf disposition plus favorable en entreprise, ne pourra en aucun cas dépasser deux cent dix-sept (217) jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur.

Le nombre de jours de travail ainsi défini correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

La convention individuelle de forfait jours ou l'avenant au contrat de travail doit mentionner le nombre de jours compris dans le forfait, la période de référence du forfait et la rémunération forfaitaire à verser.

La convention individuelle de forfait jours ou l'avenant au contrat de travail ne peut être imposée à quiconque et n'est possible qu'avec l'accord du salarié. Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours ne peut pas être considéré comme une faute professionnelle. Ce refus ne peut aucunement être sanctionné ni handicaper les opportunités de carrière professionnelle des salariés concernés.

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire annuelle en contrepartie de l'exercice de sa mission. À défaut d'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours déjà prévu par accord d'entreprise dans une entreprise de la branche au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties signataires recommandent que la rémunération ne puisse être inférieure au montant annuel du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

Hormis le cadre qui vient d'être embauché en forfait jours, le cadre qui passe d'une organisation de travail à l'heure à une convention de forfait annuel en jours bénéficie d'une période probatoire de douze mois durant laquelle il peut revenir à l'organisation précédente. Dans ce cas,

il recouvre la rémunération dont il bénéficiait avant de passer au forfait jours sauf si l'éventuel changement de rémunération a été lié à une promotion.

#### **4.4.2. Période de référence et modalités du forfait jours**

La comptabilisation du temps de travail du personnel se fait en jours sur une période de référence annuelle de 12 mois consécutifs, par défaut fixée à l'année civile.

Dans le cadre du nombre de jours travaillés annuellement, les salariés concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés chômés et des repos hebdomadaires. Il est tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les arrêts de travail pour maladie et accident de travail et les congés spéciaux doivent être déduits du nombre de jours travaillés par an.

Le positionnement des jours de repos prend la forme de journée(s), ou demi-journée(s) par exception à la demande du salarié, par accord entre le salarié et l'employeur, dans le respect de la procédure de congés payés applicable. Tous les congés payés doivent être impérativement soldés avant le dernier jour de la période de référence en vigueur dans l'entreprise de rattachement ou éventuellement placés sur le compte épargne temps des salariés s'il existe dans l'entreprise.

#### **4.4.3. Arrivée et départ en cours d'année**

En cas d'année incomplète (entrée ou départ en cours d'année), le nombre de jours travaillés est proratisé.

#### **4.4.4. Organisation de l'activité**

Les salariés en forfait-jours gèrent librement leur temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer que les salariés en forfait-jours respectent les temps de repos obligatoires et les amplitudes horaires maximales autorisées. L'employeur doit s'assurer que l'intéressé veille à respecter une amplitude de travail raisonnable et à répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Étant autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, les salariés en forfait-jours ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail à l'exception des durées maximales prévues par la loi. Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

#### **4.4.5. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié**

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, l'entreprise assure le suivi régulier de l'organisation du travail des intéressés, de leur charge de travail et de l'amplitude de leurs journées de travail.

##### **a) Document de suivi du forfait**

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales est suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait-jours renseignant le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées, en :

- repos hebdomadaire ;



- congés payés ;
- congés conventionnels et d'entreprise (congs supplémentaires, congés d'ancienneté...) ;
- jours fériés chômés ;
- jours de repos liés au forfait.

Ce document rappelle la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, et conforme à la loi ainsi qu'une bonne répartition dans le temps du travail des salariés concernés. Il détermine également les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion défini à l'article 7.1 de la présente convention collective.

Il réserve un emplacement dédié aux observations éventuelles des salariés.

Ce document de suivi, établi mensuellement et validé par l'employeur, permet de vérifier et répartir la charge de travail, de comptabiliser l'amplitude de travail des salariés et, le cas échéant, de remédier à une surcharge de travail incompatible avec le temps de travail des salariés.

Ce document peut être établi sur support numérique.

#### *b) Procédure d'alerte*

Les salariés tiennent informé leur employeur des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté portant sur les aspects d'organisation et de charge de travail ou liée à l'isolement professionnel du fait de leur statut, les cadres en forfait jours ont la possibilité d'en informer par écrit leur employeur et les institutions représentatives de personnel (IRP). L'employeur les reçoit sous quinzaine et formule les mesures mises en place pour permettre d'y remédier. Ces mesures font l'objet d'un compte-rendu d'entretien écrit communiqué aux salariés concernés ainsi que d'un suivi de leur bonne application. Les cadres sont de nouveau reçus un mois plus tard afin de faire un point sur leur situation de manière à s'assurer l'efficacité des mesures prises.

#### *c) Suivi collectif des forfaits jours et entretien périodique*

Un entretien individuel régulier, se tenant au moins chaque semestre, est organisé par l'employeur avec chaque salarié, pour examiner la charge de travail, notamment pour ce qui concerne l'amplitude des journées d'activité, et l'articulation entre ses activités professionnelles, sa vie personnelle et familiale et son niveau de salaire.

Un document d'entretien annuel est rempli conjointement par l'employeur et le salarié afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés. Ce document doit être signé par les deux parties. Au regard des constats partagés, les solutions ou les mesures de prévention nécessaires sont définies. Ces points peuvent être abordés dans le cadre des dispositifs d'entretien périodique de l'entretien annuel d'évaluation et consignés dans son compte-rendu.

Au-delà des entretiens dédiés au suivi de la charge de travail, les signataires de la présente convention collective engagent les entreprises et leur encadrement à suivre en permanence la charge de travail des salariés et de façon spécifique ceux travaillant sous le régime du forfait jour.

Chaque année, l'employeur informe le comité social et économique sur le recours aux conventions de forfait jours ainsi que sur la bonne application des dispositions conventionnelles.

### **Article 4.5 | Aménagement annuel du temps de travail**

L'aménagement annuel du temps de travail, qui ne peut pas concerner les salariés qui participent aux activités d'impression de la presse quotidienne (à part les salariés en temps partiels annualisés), consiste à répartir la durée du travail sur une période de référence d'un an. Le temps de travail des salariés est alors organisé pour tenir compte de la variation du volume d'activité de

leur secteur sur l'année. Les heures supplémentaires sont calculées et rémunérées au terme de cette période de référence.

L'aménagement annuel du temps de travail ne peut se décliner au sein des entreprises de la branche que par négociation d'un accord d'entreprise et après une information consultation du comité social et économique qui précise les conditions de sa mise en place et définit les périodes hautes/normales/basses en fonctions de la charge de travail et des effectifs présents constatés.

Cet aménagement annuel du temps de travail ne peut être attaché qu'à un ou plusieurs secteurs homogènes tels que les services comptables et financiers, notamment pour les périodes d'arrêtés des comptes et de comptes consolidés, ainsi que les activités de studio graphique. Il ne pourra être mis en place dans les entreprises de la branche de moins de 70 salariés.

L'aménagement annuel du temps de travail doit s'appliquer sur la base des dispositions conventionnelles suivantes.

#### **4.5.1. Champ d'application**

L'aménagement annuel du temps de travail est envisageable uniquement pour les salariés dont le volume d'activité attaché à leur secteur n'est pas linéaire tout au long de l'année.

La variabilité du volume d'activité doit être avérée et inhérente à la nature de l'activité en question. L'aménagement annuel du temps de travail est une organisation collective d'un secteur, elle ne peut donc s'appliquer à un individu isolé.

#### **4.5.2. Lissage de la rémunération**

À l'exception du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, rémunérées dans les conditions prévues par la présente convention collective, la rémunération mensuelle des salariés est lissée. Elle est indépendante de la durée réelle de travail mensuelle et est versée sur la base de l'horaire contractuel.

#### **4.5.3. Répartition du temps de travail en heures**

##### **a) Durée annuelle et période de référence**

La durée annuelle de travail effectif fixée, pour un temps plein, conformément aux dispositions légales compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels, ne pourra dans tous les cas dépasser 1 607 heures, sauf disposition plus favorable en entreprise.

La durée annuelle de travail effectif, pour un temps partiel, est fixée conformément aux dispositions légales compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels et des heures précisées dans son contrat de travail.

La période de référence par défaut est l'année civile (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année *n*).

##### **b) Durée du travail**

La durée hebdomadaire de référence est de 35 heures par semaine en moyenne sur la période de référence.

La durée du travail des salariés sous le régime de l'aménagement annuel du temps de travail doit être définie dans les accords d'entreprise qui doivent préciser la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

L'amplitude horaire journalière ne peut excéder 10 heures de travail effectif sauf accord en presse hebdomadaire régionale concernant les jours de bouclage, cela au sens de l'article L. 3121-2 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, mais tombant dans les limites du présent accord de modulation n'ont pas la qualité d'heures supplémentaires.



Il est rappelé que l'employeur est tenu de contrôler et de comptabiliser les heures effectuées quotidiennement, mensuellement et annuellement.

### c) Plannings individuels

Sauf accord préexistant en presse hebdomadaire régionale, le planning, propre à chacun des salariés, est communiqué individuellement, par écrit, au plus tard 3 mois avant le début de la période de référence.

En cas de difficulté pour établir un planning individuel couvrant la totalité de la période de référence un avenant au planning est communiqué au salarié individuellement, par écrit, à un rythme semestriel au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet.

Les plannings individuels comportent la durée et les horaires de travail du salarié et font, par ailleurs, l'objet d'un affichage (papier ou électronique). En cas de surcroît ponctuel d'activité et/ou de sous-effectif constaté, l'entreprise doit utiliser tout moyen afin de garantir les plannings individuels des salariés concernés.

#### 4.5.4. Absences

Les absences non rémunérées prévues par la loi telles que absences injustifiées, congés sabbatiques, congés sans solde, mise à pied disciplinaire, donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

Si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

La compensation peut se poursuivre sur les salaires versés lors d'une période de référence différente de celle au titre de laquelle la compensation est effectuée.

#### 4.5.5. Entrée et sortie en cours de période

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de mois ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées, sous forme d'heures supplémentaires.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois suivant sous réserve que ces données aient pu être prises en compte par la paie. Si tel ne devait pas être le cas, cette rémunération serait versée le mois d'après. En cas de rupture du contrat, ce complément est versé lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les salaires perçus sont supérieurs à ceux correspondant à la rémunération qui aurait normalement dû être accordée au regard du temps de travail effectivement accompli, une compensation équivalente à cette différence est effectuée avec la dernière paie, en cas de rupture de contrat, ou sur le salaire du dernier mois de la période de référence. Dans cette dernière hypothèse, si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectue sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

À défaut d'accord d'entreprise sur l'aménagement annuel du temps de travail déjà prévu par accord d'entreprise dans une entreprise de la branche au jour de l'entrée en vigueur de la pré-

sente convention collective, les parties signataires recommandent que la rémunération du salarié ne puisse être inférieure au montant annuel du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

## **Article 4.6 | Télétravail**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle le travail contractuel est effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail a pour objectif l'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et en limitant les trajets, la fatigue, le stress et les risques associés de toute nature.

Le télétravail ne doit pas empêcher le lien social avec l'entreprise, la cohésion et le bon fonctionnement du collectif de travail. Le droit à la déconnexion, défini à l'article 7.1 de la présente convention collective, s'applique pleinement au télétravail. Le salarié en télétravail a les mêmes droits et devoirs que celui qui travaille dans les locaux de l'entreprise, il bénéficie notamment au même titre que tous les salariés d'un accès complet aux informations de l'entreprise.

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, ne peut être mis en œuvre que sur la base du volontariat et ne saurait s'exercer à temps plein calculé sur l'année. Un salarié en télétravail peut demander à tout moment de revenir à une organisation en présentiel. Selon un délai de prévenance raisonnable défini en entreprise, le télétravail peut cesser à tout moment sur demande du salarié ou de l'employeur.

Le télétravail est mis en place de préférence dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut par une charte élaborée par l'employeur. En l'absence d'un accord collectif ou d'une charte. Le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail en formalisant leur accord par écrit.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précisent :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- le mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- le mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail ;
- les moyens mis à la disposition du salarié pour l'accomplissement de ses fonctions, notamment pour ce qui concerne les équipements de communication et d'accès à internet.

Les parties signataires recommandent la conclusion par voie d'accord d'entreprise de la durée maximale de recours au télétravail.

Sans préjudice des modalités d'organisation du travail à distance, les parties signataires recommandent une organisation du télétravail n'excédant pas deux (2) jours par semaine afin de maintenir le lien social à l'intérieur de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que lorsque l'employeur refuse le recours au télétravail à un salarié qui y est éligible au titre des dispositions de l'accord collectif ou de la charte, il doit motiver sa réponse. De manière générale, les salariés concernés sont les salariés autonomes dont le poste permet le télétravail. Une attention particulière doit être portée à toute demande de télétravail formulée par les salariés éligibles au titre des dispositions d'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur est tenu d'informer le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions. L'employeur

organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sur sa charge de travail.

Sous réserve des accords d'entreprise ou individuel applicable en la matière, tout accident survenu sur le lieu défini pour l'exercice du télétravail et pendant les horaires théoriques de l'activité professionnelle du télétravailleur, est présumé être un accident de travail.

## **Article 4.7 | Temps partiel**

Est salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée du travail fixée dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Aucun salarié ne peut se voir imposer un contrat de travail à temps partiel. Le refus d'accepter un passage à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut freiner la carrière professionnelle.

L'employeur recueille, au cours d'un entretien professionnel, la volonté ou le refus des salariés d'effectuer du travail à temps partiel. Lors de cet entretien, tout salarié à temps partiel peut exprimer sa volonté de travailler à temps plein. Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour les postes à pourvoir à temps plein correspondant à son profil.

Le salarié à temps partiel bénéficie du même accès à la formation que le salarié à temps plein.

### **4.7.1. Durée minimale**

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre (24) heures.

Par dérogation et si l'abaissement de la durée hebdomadaire est justifié, dans les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel peut être fixée à 17,5 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 75,83 heures.

En application des dispositions de l'article 3.1 de la présente convention collective, la CPPNI peut être saisie d'éventuels conflits relatifs à la mise en œuvre de cette dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel appliquée par les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés.

Les entreprises s'engagent à ce que le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article peut être fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. La demande du salarié doit être écrite et motivée. Une durée de travail inférieure à celle prévue au présent article compatible avec ses études est fixée de droit, à sa demande au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

### **4.7.2. Heures complémentaires**

Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies au cours d'une même semaine ou, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, de la période de

référence ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période de référence retenue par l'accord d'aménagement du temps de travail.

La rémunération des heures complémentaires est majorée de 15 %.

#### **4.7.3. Complément d'heures par avenant**

L'employeur et le salarié peuvent décider conjointement d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat de travail par la conclusion d'un avenant au contrat. Ils décident conjointement de la durée du complément d'heures défini dans l'avenant pouvant aller jusqu'à un temps plein.

L'employeur fixe et communique les critères objectifs de priorité d'accès à ces compléments d'heures.

Le salarié peut à tout moment exprimer par écrit sa volonté de réaliser des compléments d'heures. L'employeur lui apporte une réponse écrite et motivée. Un avenant de complément d'heures peut alors lui être proposé.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus est limité à huit par an par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %.

### **Article 4.8 | Travail des personnels des imprimeries**

Pour les salariés de la presse quotidienne participant aux activités d'impression, le temps de travail est organisé par service. Un service correspond à l'exécution de la production prévue quotidiennement. À défaut d'accord d'entreprise, la production du service est considérée comme atteinte lorsque le travail habituel est terminé dans les conditions convenues et tout travail commencé et interrompu pour une raison autre que le fait du salarié est dû intégralement.

### **Article 4.9 | Travail des jours fériés**

En cas de travail un jour férié et à défaut d'accord d'entreprise, il est accordé aux cadres et aux employés soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26 des appointements mensuels. Ce complément est fixé à 1/22 des appointements mensuels lorsque la durée habituelle du travail est répartie sur 5 jours de la semaine.

En cas de parution du journal un jour férié et à défaut d'accord d'entreprise ou d'usage plus favorable existant dans l'entreprise, les salariés bénéficient du repos ou du complément salarial prévus au premier alinéa lorsqu'ils ont travaillé pour la fabrication du journal portant la date du jour férié.

### **Article 4.10 | Congés payés**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les congés s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables (2,0833 jours ouvrés) par mois de travail, dans la limite de 30 jours ouvrables (25 jours ouvrés).

La période de référence pour l'acquisition des congés annuels est définie par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par les dispositions légales en vigueur soit au jour de la conclusion de la présente convention collective du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

La période de prise des congés, l'ordre des départs pendant cette période et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs sont définis par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par les dispositions légales en vigueur.

À défaut d'accord d'entreprise et conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur et est communiqué par tout moyen aux salariés un mois au moins avant la date de départ en congé.

La détermination des dates de congés accordées doit prendre en compte le droit pour les conjoints travaillant dans la même entreprise de prendre leurs congés simultanément. Elle doit également prendre en considération dans la mesure du possible les situations de famille, l'éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs, l'ancienneté du salarié et viser à satisfaire le plus grand nombre de salariés sans discrimination.

Aucune modification des dates de congé ne peut être imposée par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date de départ en congé du salarié, sauf accord exprès de ce dernier.

Le fractionnement des congés est possible dans le respect des dispositions du code du travail. Sauf accord d'entreprise contraire, il ne donne lieu à des jours de congés supplémentaires que si l'employeur en est à l'initiative.

## **Article 4.11 | Absences exceptionnelles**

### **4.11.1. Événements familiaux**

Les salariés bénéficient, sur justificatif et à leur demande, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs de l'intéressé : une semaine ou 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage du frère ou de la sœur de l'intéressé : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;
- décès de l'enfant de l'intéressé : 7 jours ouvrables ;
- décès d'un parent : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du gendre ou de la bru de l'intéressé : 1 jour ouvrable ;
- journée de défense et citoyenneté : absence d'une journée rémunérée ;
- déménagement : 2 jours ouvrables.

Pour les salariés en forfait jour et ceux en aménagement annuel du temps de travail, ces jours seront décomptés des jours de travail à effectuer.

Sauf accord de l'employeur et du salarié, ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris en une seule fois au moment des événements en cause et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux. Toutefois, pour les autorisations d'absence pour décès, il est possible que la prise de ces jours se fasse en deux fois toujours autour de l'événement en cause et reporter d'autant de jours le terme de leurs congés légaux.

### **4.11.2. Absence liée à la maladie de l'enfant du salarié**

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de

l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois (3) jours par an.

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans, cinq (5) jours d'absence par an sont rémunérés par l'employeur dans la limite de la durée de l'hospitalisation.

Dans les conditions prévues aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail et notamment avec la fourniture d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Il peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. L'employeur prend en charge le complément de salaire dans les mêmes conditions que pour l'arrêt de travail selon le régime en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 4.13 | Astreintes**

Les entreprises qui demandent à certains salariés, sans que ceux-ci soient sur leur lieu de travail et sans qu'ils soient à la disposition immédiate de l'employeur, d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail, peuvent mettre en œuvre un régime d'astreinte. La simple mention d'astreinte dans le contrat de travail n'est pas suffisante pour s'imposer au salarié.

L'employeur peut mettre en place un régime d'astreintes par accord d'entreprise ou à défaut d'accord après consultation du comité social et économique et information de l'inspection du travail, en se conformant aux dispositions qui suivent. Il doit dans ce cadre prévoir :

- le mode d'organisation et les conditions horaires des astreintes ;
- la compensation, sous forme de rémunération ou de temps de repos ;
- la prise en compte des temps de déplacement ;
- les conditions liées à la sécurité du salarié concerné ;
- les moyens donnés pour exercer sa mission (tels que téléphone mobile, véhicule, ordinateur, etc.) ;
- les éventuels frais de transport et de restauration ;
- les modalités d'information des salariés concernés.

Les mesures nécessaires doivent être prises pour que le salarié ne se retrouve pas à intervenir seul sur les installations pour lesquelles cela est interdit par la réglementation.

Les parties conviennent qu'une attention particulière est portée à la sécurité du salarié dans l'hypothèse d'un déplacement de celui-ci à la suite d'une intervention de longue durée ;

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

Pendant une durée de 1 an, l'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante.

Les entreprises doivent faire appel, pour la mise en place des astreintes, dans la mesure du possible, à des salariés volontaires.

Le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Durant l'astreinte, il n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité, mais



doit être en mesure d'intervenir dans les mêmes délais ou selon des modalités arrêtées son employeur.

En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou de formation.

La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif, en conséquence, elle est prise en compte dans la durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, à l'exception des périodes d'intervention éventuelles qui sont décomptées comme du temps de travail effectif.

À ce titre, les heures d'intervention peuvent, le cas échéant, donner lieu à récupération au titre du travail effectué de nuit, le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

## **Titre V Recrutement**

### **Article 5.1 | Recrutement du personnel**

Le recrutement des salariés s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

L'engagement de chaque salarié est confirmé par un écrit lui précisant :

- l'emploi occupé par le salarié ;
- le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification concernée de la présente convention collective ;
- le lieu ou les secteurs géographiques d'exécution du contrat de travail ;
- la date de début de contrat ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue et, le cas échéant, la mention de son possible renouvellement ;
- le montant du salaire de base et, le cas échéant, des éventuels autres éléments constitutifs de la rémunération ;
- l'intitulé de la présente convention collective.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contre-signé par les parties.

Pour toute vacance ou création d'emploi, les entreprises s'engagent à étudier les candidatures de leurs salariés aptes à remplir l'emploi.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la présente convention collective. Il en informe les salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par une mention dans le contrat de travail. L'employeur doit communiquer à tous les représentants du personnel un exemplaire à jour de la convention collective.

En cas de recours à un contrat à durée déterminée, le caractère temporaire de l'engagement doit toujours être précisé par écrit au plus tard dans les deux (2) jours suivant l'embauche, quant à sa nature et à sa durée.

Dans les procédures de recrutements, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont invitées à considérer, pour des postes de compétence équivalente, les candidatures de salarié issu de la branche.

### **Article 5.2 | Période d'essai**

Le salarié peut être soumis à une période d'essai, expressément mentionnée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, dont la durée maximale est de deux (2) mois pour un ouvrier



ou un employé, trois (3) mois pour un technicien ou un agent de maîtrise, quatre (4) mois pour un cadre.

Sous réserve que le renouvellement soit expressément prévu par lettre d'engagement ou par le contrat de travail la période d'essai peut être renouvelée, par accord écrit des parties, une fois pour la durée maximale suivante :

- un (1) mois pour les ouvriers ;
- un (1) mois pour les employés ;
- un (1) mois pour les techniciens ;
- un (1) mois pour les agents de maîtrise ;
- dans la limite de quatre (4) mois pour les cadres.

Pendant la période d'essai, y compris sa prolongation, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans indemnités en respectant un délai de prévenance. En cas de non-respect du délai de prévenance, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié. Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai, y compris la période de renouvellement prévue à l'article 5.3 de la présente convention collective, pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée qui a occupé le même poste au cours des douze (12) mois qui précèdent la conclusion de son nouveau contrat de travail.

### **Article 5.3 | Contrat de travail à durée déterminée et contrat à durée indéterminée d'opération**

Les parties rappellent que, conformément aux dispositions légales en vigueur, la forme normale et générale de la relation de travail pour les emplois permanents est le contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée d'opération ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ces contrats ne sauraient être utilisés de manière structurelle.

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée d'opération bénéficient, comme tous les autres salariés, des accords et usages en vigueur dans l'entreprise, notamment des politiques d'entretiens et de formation professionnelle.

#### **5.3.1. Cadre général du recours au contrat de travail à durée déterminée**

Sauf contrat de remplacement, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder vingt-quatre (24) mois compte tenu, le cas échéant, du ou des éventuels renouvellements.

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée dans la limite des vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'alinéa précédent. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Les entreprises s'engagent à accompagner le salarié dès lors que son CDD est renouvelé deux fois (entretien avec la direction des ressources humaines, recherche de poste).

Le délai de carence à l'expiration duquel il peut être recouru à un contrat à durée déterminée pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat à durée déterminée a pris fin n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat de travail est conclu pour assurer le remplacement de salariés temporairement absents ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- lorsque le contrat de travail est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- lorsque le contrat de travail est conclu pour pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions définies par la loi, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, du refus du renouvellement de ce dernier ou de sa titularisation ;
- lorsque le contrat de travail est conclu suite à un contrat conclu pour surcroît d'activité ;
- le cas échéant, dans tout autre cas prévu par la loi.

La durée du délai de carence est définie comme suit :

- 1/6 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est supérieure à 15 mois ;
- 1/5 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est comprise entre 12 et 15 mois ;
- 1/4 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 12 mois.

Le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

### **5.3.2. Contrat de travail à durée déterminée d'usage**

Il est rappelé que la presse appartient, à la date de signature de la présente convention collective, aux secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée d'usage peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée d'usage sont les suivants : employés et ouvriers amenés à travailler sur une mission très ponctuelle d'une journée, notamment pour le remplacement inopiné d'un ouvrier ou d'un employé absent. Si une telle absence se prolonge, il est fait appel à un autre type de contrat.

### **5.3.3. Contrat de travail à durée indéterminée d'opération**

Le contrat de travail à durée indéterminée d'opération est conclu pour la durée d'une opération et peut être rompu, dans les conditions du présent article, lorsque l'opération pour laquelle le salarié a été recruté, est réalisée, est annulée, ou sa fin anticipée. Il est réservé à l'embauche de cadres, agents de maîtrise et ingénieurs qui participent aux activités industrielles.

Le comité social et économique est informé avant toute embauche en contrat à durée indéterminée d'opération sur les motivations de l'employeur à recourir à ce type de contrat.

Les parties rappellent que ce type de contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise.

Les entreprises peuvent recourir au contrat de travail à durée indéterminée d'opération dans le cadre de leurs activités industrielle, après information du comité social et économique, dans les cas suivants :

- réalisation de projets innovants, tels que changement de système informatique, développement numérique ou publicitaire, transformation technologique ou adaptation structurelle ;

– travaux de recherche, de conseil, d’assistance ou d’expertise de nature temporaire.

Afin d’assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d’une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée d’opération » et d’autre part, la définition de l’opération en question. La rémunération des salariés en contrat d’opération ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d’essai, un salarié bénéficiant d’un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les salariés peuvent bénéficier à leur demande d’un entretien avec l’employeur afin d’évaluer et de mettre en place des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l’expérience.

Les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée d’opération ont accès pendant toute la durée de leur contrat à la liste des postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée dans l’entreprise par tout moyen mis en place par l’employeur (intranet, affichage, etc.).

La fin de l’opération pour laquelle le contrat a été conclu constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. L’entreprise doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel telle que définie par les dispositions légales en vigueur. Le contrat ne peut être rompu avant la fin de l’opération qu’en cas d’accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d’inaptitude constatée par le médecin du travail. Le salarié dont le contrat est rompu bénéficie du préavis et de l’indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, selon la plus favorable, majorée de 10 %. En cas de pérennisation du poste concerné, la candidature du salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée d’opération qui occupe le poste, est obligatoirement prise en compte dans la procédure de recrutement et examinée de manière prioritaire.

À l’issue de leur mission, les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée d’opération bénéficient d’une priorité d’accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l’entreprise pour tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications, pour une durée de 6 mois s’ils manifestent le désir d’en bénéficier. Les salariés sont informés par tout moyen pendant cette durée de la liste des postes à pourvoir. Les salariés ont un mois pour exprimer leur souhait. Cette priorité d’embauche est mentionnée dans le contrat de travail.

#### **Article 5.4 | Travail temporaire**

Le cadre général de recours au travail temporaire est identique à celui qui concerne le contrat de travail à durée déterminée tel que défini au précédent article 5.3.

#### **Article 5.5 | Classifications**

Les parties signataires de la présente convention collective s’accordent pour ouvrir, dès l’entrée en vigueur de celle-ci, une négociation de branche pour construire une classification des qualifications unifiée à toutes les formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire en régions. Conformément aux dispositions de l’article 5.6 de la présente convention collective, l’élaboration de classifications unifiées est sans incidence sur le maintien de grilles de salaires par formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire.

En attendant, les classifications des anciennes conventions collectives continuent de s’appliquer.

Les grilles de classification par forme de presse, en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, sont annexées à celle-ci.

La CPPNI a pour rôle de définir et de faire évoluer les emplois types correspondant au champ de la présente convention collective.

## **Article 5.6 | Salaires minima**

Les parties signataires de la présente convention collective expriment leur attachement à la détermination de salaires minima hiérarchiques spécifiques à chaque forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité, mais aussi, dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les grilles de salaires minima par forme de presse sont annexées à la présente convention.

Les organisations syndicales et professionnelles de la branche seront amenées dans leurs travaux paritaires, notamment lors des négociations annuelles obligatoires de branche, à adapter les salaires minima hiérarchiques spécifiques à chaque forme de presse pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance et des conditions générales d'emploi.

## **Article 5.7 | Treizième mois**

Après 6 mois d'ancienneté et sous réserve de la confirmation de la période d'essai, tout salarié d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, quelle que soit la nature de son contrat, bénéficie d'un complément de salaire dit « Treizième mois » dans les conditions définies par accord d'entreprise ou par les usages d'entreprise.

En l'absence d'accord ou d'usage d'entreprise, le 13<sup>e</sup> mois est égal au 1/12 du salaire annuel minoré des primes versées de manière ponctuelle ou exceptionnelle, des primes sur objectifs et des avantages en nature.

En cas d'année incomplète du fait de l'embauche ou de la rupture du contrat de travail en cours d'année, le 13<sup>e</sup> mois est versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Le prorata n'est pas dû pour la période d'essai si celle-ci n'est pas concluante.

## **Article 5.8 | Travail des jeunes**

Les salariés âgés de seize (16) à moins de dix-huit (18) ans ne peuvent être occupés à un travail effectif plus de huit (8) heures par jour et de trente-cinq (35) heures par semaine, sous réserve des dérogations prévues par le code du travail. Le repos hebdomadaire est fixé à deux (2) jours consécutifs.

La durée du travail des intéressés ne peut être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes salariés dans l'entreprise.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Dans le cadre de la négociation triennale de branche relative à la formation professionnelle prévue par l'article 6.4 de la présente convention collective, les parties s'accordent pour prévoir les dispositifs de formation professionnelle des jeunes s'appuyant notamment sur les dispositifs de l'apprentissage et du tutorat.

# **Titre VI Développement des compétences**

## **Article 6.1 | Formation professionnelle**

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés,

notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

La formation professionnelle constitue en effet un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il anticipe les évolutions de besoins en compétences au travers de la généralisation de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les parties réaffirment l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes.

## **Article 6.2 | Formation de base**

Comme pour l'illettrisme, l'employeur prend en charge une formation de base pour former les salariés aux outils numériques courants et indispensables au travail dans l'entreprise et à la pratique du télétravail.

## **Article 6.3 | Langue étrangère**

Pour les salariés maîtrisant déjà une ou plusieurs langues étrangères, l'employeur assure la prise en charge d'une formation professionnelle continue afin de maintenir et de développer leurs acquis en la matière et d'assurer ainsi leur employabilité.

## **Article 6.4 | Négociation triennale de branche**

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens. Ainsi les parties rappellent avoir conclu un accord du 4 mars 2019 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) pour financer une action de formation susceptible de répondre aux besoins de l'entreprise, les modalités d'abondement du CPF du salarié par l'entreprise sont organisées dans les conditions prévues par l'avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 précité.

# **Titre VII Qualité de vie au travail**

## **Article 7.1 | Droit à la déconnexion**

Dans le cadre du droit des salariés à la déconnexion tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les parties réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques dans les entreprises de la branche en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en-dehors de son temps de travail et des moments où il est prévu qu'il puisse être joint et de ne pas être contacté y compris sur ses outils de communication personnels pour un motif professionnel en-dehors de son temps de travail habituel. Les périodes de repos, de congés et de suspension du contrat de travail doivent ainsi être respectées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

L'enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail. À cet égard, les parties rappellent leur attachement au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion. Les besoins de l'actualité et de sa diffusion ne peuvent restreindre durablement l'impératif du droit à la déconnexion.

L'entreprise définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion par accord ou dans le cadre d'une charte discutée avec les instances représentatives du personnel. Les responsables hiérarchiques sont sensibilisés sur la limitation nécessaire des messages adressés à leurs collaborateurs pendant les périodes de repos et de congés et sur une utilisation équilibrée des outils numériques respectueuse du droit à la déconnexion. Les salariés sont également sensibilisés à cette question.

Dès qu'il a connaissance du non-respect du droit à la déconnexion, l'employeur doit prendre les mesures propres à le faire cesser. En cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des plages horaires de repos ou de congés, l'employeur reçoit le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation, le sensibiliser à un usage adapté des outils numériques et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, un bilan de l'application du droit des salariés à la déconnexion peut être communiqué au comité social et économique dans le cadre de la présentation, au titre de la consultation sur la politique sociale par l'employeur du rapport annuel relatif à la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

## **Article 7.2 | Mobilités durables**

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont incitées à accompagner le développement des mobilités durables et à mettre en œuvre une prise en charge de leurs frais pour les salariés.

Conformément aux dispositions issues de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, les entreprises peuvent prendre en charge tout ou partie des frais engagés par leurs salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- avec leur vélo personnel ;
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement relevant de la prise en charge légale de 50 % ;
- à l'aide des services de mobilité partagée.

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par accord d'entreprise. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, le cas échéant après consultation du comité social et économique.

## **Titre VIII Protection sociale des salariés**

### **Article 8.1 | Indemnisation maladie**

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les règles applicables à l'indemnisation maladie sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la



presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les règles régissant l'indemnisation maladie par forme de presse sont annexées à la présente convention. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 8.2 | Maternité, adoption et paternité**

### **8.2.1. Maternité**

Lorsque qu'une salariée fait valoir son état de grossesse, l'employeur met en œuvre les dispositions protectrices prévues par le cadre légal et notamment celles relatives au maintien dans l'emploi s'agissant de l'aménagement de poste, du possible recours au télétravail ou toute autre mesure permettant d'atteindre l'objectif de protection de la mère et de l'enfant.

La durée du congé de maternité ou d'adoption est augmentée de 2 semaines par rapport à la durée légale.

Les salariées perçoivent pendant l'arrêt légal et conventionnel de maternité ou d'adoption survenant après six (6) mois de présence dans l'entreprise, une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il n'est procédé à aucun licenciement de la salariée en état de grossesse constaté par certificat médical et pendant les dix (10) semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité, sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité. En tout état de cause, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, à l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants peuvent pendant une durée d'un an demander à disposer à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité a droit à un entretien professionnel permettant d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les entreprises seront proactives dans l'accompagnement des salariées à leur retour de congé maternité.

### **8.2.2. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

À défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le salarié disposant d'au moins trois (3) ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant applicable en vertu des dispositions légales en vigueur, une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

## **Article 8.3 | Frais de santé**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires de la présente convention collective rappellent l'obligation de l'employeur de faire bénéficier tous ses salariés d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé.

En application de la présente convention, la cotisation de base au régime frais de santé est prise en charge par l'employeur à minima à hauteur de 60 %. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises de moins de 70 salariés qui sont soumises aux règles légales en vigueur.



## **Article 8.4 | Aménagement des fins de carrières des personnels des imprimeries**

Sous réserve d'accord plus favorable en entreprise ou d'usage plus favorable, compte tenu de la pénibilité de leurs métiers, les ouvriers et les cadres participant aux activités d'impression bénéficient de deux (2) jours de congés supplémentaires par an lorsqu'ils atteignent l'âge de 50 ans et un (1) jour supplémentaire lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans. Ces jours de congé s'ajoutent aux congés acquis au titre de la période de référence précédente.

En complément des congés visés à l'alinéa précédent, les ouvriers et les cadres participant aux activités d'impression qui travaillent 100 % de nuit depuis 20 ans, bénéficient d'un (1) jour supplémentaire de congés par an lorsqu'ils atteignent l'âge de 58 ans.

Les jours de congés prévus aux deux premiers alinéas s'ajoutent aux congés payés prévus à l'article 4.10 de la présente convention collective. Ils ne se cumulent pas avec tout autre congé supplémentaire accordé par l'entreprise, notamment les congés liés à la fin de carrière ou à l'ancienneté.

Ces jours de congés supplémentaires prévus aux deux premiers alinéas peuvent être cumulés. Ils peuvent, s'il en existe un dans l'entreprise, être affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié.

Pour le salarié ayant acquis et cumulé la totalité des jours de congés supplémentaires prévus au présent article qui souhaite les utiliser pour anticiper son départ en retraite, l'employeur abonde et double le nombre de jours supplémentaires afin de permettre un départ anticipé en retraite de 2 mois.

## **Article 8.5 | Ancienneté**

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les règles applicables à l'ancienneté dans les entreprises sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Sans préjudice d'accord d'entreprise ou d'usages plus favorables, les règles régissant l'ancienneté par forme de presse sont annexées à la présente convention. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Article 8.5 | Prévoyance**

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les dix-huit (18) mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective, une négociation au sujet de la prévoyance des salariés de la branche.

## **Article 8.6 | Épargne salariale**

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention, une négociation de branche visant à permettre aux entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale, la mise en place d'un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

## Titre IX Conditions de rupture du contrat de travail

### Article 9.1 | *Préavis de rupture*

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à un préavis de 1 mois ou, à compter de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, de 2 mois s'il est ouvrier ou employé et 3 mois s'il est technicien, agent de maîtrise ou cadre.

La durée du préavis prévue au précédent alinéa s'applique également en cas de démission.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité est au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis, fixée par le contrat ainsi rompu, ou à la période du préavis restant à courir.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, les salariés en préavis sont autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant 2 heures pour leur permettre de retrouver du travail. En cas de travail à temps partiel, ces heures de recherche d'emploi rémunérées sont proratisées. Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord.

### Article 9.2 | *Indemnité de licenciement*

L'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou pour motif économique est, sous réserve d'accord plus favorable en entreprise et sauf en cas de faute grave, fixée à 1 demi-mois par année d'ancienneté.

En cas d'année incomplète après la première, l'indemnité est ajustée *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée est plafonnée selon les règles suivantes :

- un plafond de huit (8) mois de salaire à compter de seize (16) ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de dix (10) mois de salaire à compter de vingt (20) ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de onze (11) mois de salaire à compter de vingt-cinq (25) ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de treize (13) mois de salaire à compter de trente (30) ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de quinze (15) mois de salaire à compter de trente-cinq (35) ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de dix-sept (17) mois de salaire à compter de quarante (40) ans d'ancienneté acquise.

### Article 9.3 | *Indemnité de départ et de mise à la retraite*

Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et remplit les conditions d'ouverture des droits à cette pension, la rupture, soit du fait de l'employeur, soit du fait du salarié, ne peut en aucun cas être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9.2 de la présente convention collective. La mise à la retraite du salarié avant ses 70 ans n'est possible qu'avec son accord.

En cas de départ volontaire du salarié, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a demandé la liquidation de sa retraite. En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, doit, sauf disposition spécifique applicable par forme de presse prévue en annexe de la présente convention collective, respecter le préavis prévu à l'article 9.1 de la présente convention.

À la demande de l'employeur, tout salarié est tenu de lui indiquer sa situation au regard des régimes de retraite. À défaut, il ne peut en cas de licenciement bénéficier des indemnités conventionnelles fixées à l'article 9.2 de la présente convention.

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les indemnités de départ à la retraite sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les règles régissant l'indemnité de départ à la retraite par forme de presse sont annexées à la présente convention collective. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **Titre X Dispositions diverses, transitoires et finales**

### **Article 10.1 | Clause de revoyure**

Les parties conviennent de se réunir dans les trois (3) ans suivant l'extension de la présente convention collective afin de dresser le bilan de son application.

À l'occasion de ce bilan, un examen sera réalisé sur la mise en œuvre des dispositions applicables aux entreprises de presse hebdomadaire régionale et en particulier des règles dérogatoires applicables aux heures supplémentaires et au temps partiel. Cet examen portera également sur l'opportunité de maintenir des annexes spécifiques par forme de presse et sur les éventuelles évolutions à mettre en œuvre.

### **Article 10.2 | Dispositions transitoires**

Les entreprises soumises à la présente convention collective par l'effet de son extension disposent d'un délai de trois (3) ans à compter de la date d'extension pour mettre en œuvre les dispositions relatives au 13<sup>e</sup> mois prévues à l'article 5.7 de la présente convention collective.

### **Article 10.3 | Stipulations spécifiques aux petites et moyennes entreprises**

Les stipulations de la présente convention ont fait l'objet d'un examen particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, des stipulations spécifiques ont été édictées par forme et famille de presse sur certains sujets. Ces spécificités sont annexées à la présente convention.

Dans la même logique quelques stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 70 salariés de la presse hebdomadaire régionale sont prévues par la présente convention collective.

En dehors de ces situations spécifiques pour lesquelles les partenaires sociaux ont décidé d'introduire des stipulations spécifiques, les stipulations de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

#### **Article 10.4 | Entrée en vigueur**

À l'exception des dispositions de l'article 9.2 relative à l'indemnité de licenciement qui entrent en vigueur au jour de sa signature, la présente convention collective entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **Article 10.5 | Extension demandée**

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

#### **Article 10.6 | Dépôts**

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

*Fait à Paris, le 9 août 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexes

### Annexe 1 Dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale

#### Article 1<sup>er</sup> | *Employés de la presse hebdomadaire régionale*

##### Article 1.1. Classifications et salaires minima

Fonction	Coefficient	Salaire brut mensuel (base 35 heures hebdomadaire)
Employé de presse Employé d'entretien, de manutention	400*	1 572,00 €
Employé d'entretien, de manutention confirmé Employé de fabrication Coursier – chauffeur	407*	1 599,51 €
Coursier – chauffeur confirmé Secrétaire d'accueil Employé de presse 1 <sup>er</sup> échelon Aide comptable 1 <sup>er</sup> échelon Assistant en publicité Animateur des ventes 1 <sup>er</sup> échelon	414*	1 627,02 €
Employé de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon Correcteur	421	1 654,53 €
Employé de presse 2 <sup>e</sup> échelon Aide comptable 2 <sup>e</sup> échelon Attaché commercial 1 <sup>er</sup> échelon Animateur des ventes 2 <sup>e</sup> échelon	428	1 682,04 €
Employé de fabrication 2 <sup>e</sup> échelon Correcteur confirmé	435	1 709,55 €
Employé de presse 3 <sup>e</sup> échelon Comptable 1 <sup>er</sup> échelon	447	1 756,71 €
Employé de fabrication 3 <sup>e</sup> échelon Attaché commercial 2 <sup>e</sup> échelon Animateur des ventes 3 <sup>e</sup> échelon	462	1 815,66 €
Employé de presse 4 <sup>e</sup> échelon Secrétaire de direction	480	1 886,40 €

Fonction	Coefficient	Salaire brut mensuel (base 35 heures hebdomadaire)
Employé de fabrication 4 <sup>e</sup> échelon	500	1 965,00 €
Comptable 2 <sup>e</sup> échelon Assistant commercial	520	2 043,60 €
(*) Attention : le salaire minimum professionnel garanti (SMPG), directement issu de l'accord sur la RTT du 30 juin 1999 (art. 9) passe à 1 632,34 €. Le salaire réel des coefficients 400, 407 et 414 ne peut donc, à ce jour, être inférieur à 1 632,34 €.		

## Article 1.2 | Prime d'ancienneté

Les employés de la presse hebdomadaire régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour cinq (5) années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour dix (10) années de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

## Article 1.3 | Indemnisation maladie

Après 1 an de présence dans l'entreprise, cette dernière verse, dès le premier jour d'absence, en cas d'accident du travail et à partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence en cas de maladie, une indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'employé ait son salaire maintenu à 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de 9 mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités de maladie.

## Article 2 | Cadres de la presse hebdomadaire régionale

### Article 2.1 | Classifications et salaires minima

Valeur du point : + 0,90 % soit 12,89 €.

(En euros.)

Fonction	Coefficient	Salaire brut
Niveau I. Cadre opérationnel		
Cadre opérationnel IA	158	2 036,62
Cadre opérationnel IB	170	2 191,30
Niveau II. Cadre de direction	190	2 449,10
Niveau III. Cadre dirigeant	210	2 706,90

## **Article 2.2 | Prime d'ancienneté**

Les cadres de la presse hebdomadaire régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour cinq (5) années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour dix (10) années de présence dans l'entreprise ;
- 12 % pour douze (12) années et plus de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

## **Article 2.3 | Indemnisation maladie**

Après 1 an de présence dans l'entreprise, cette dernière verse, dès le premier jour d'absence, en cas d'accident du travail et à partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence en cas de maladie, une indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'employé ait son salaire maintenu à 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de 9 mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités de maladie.

## **Article 2.4 | Indemnité de départ à la retraite**

Lorsque l'intéressé peut prétendre à la liquidation de ses droits, sans abattement, aux régimes de retraite, le départ pour mise à la retraite, soit du fait du cadre à partir de 60 ans, soit du fait de l'employeur lorsque l'intéressé a 65 ans ou plus, ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9.2 de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Celui qui voudrait mettre fin au contrat de travail pour ce motif devra en prévenir l'autre partie 6 mois à l'avance.

Toutefois, le jour de son départ à la retraite, le cadre recevra en même temps que sa dernière mensualité, et en sus de celle-ci, une indemnité de départ égale aux 3/12 des rémunérations perçues durant les 12 mois précédents.

Si l'entreprise adhère à une convention de retraite prévoyant une indemnité de départ, le cadre bénéficiera des conditions les plus avantageuses. Cette somme, dans tous les cas, est versée sous forme d'indemnité de fin de carrière.



## **Annexe 2** Dispositions applicables à la presse quotidienne régionale

### **Article 1<sup>er</sup>** | *Ouvriers de la presse quotidienne régionale*

#### **Article 1.1** | *Classifications et salaires minima*

(En euros.)

Minimum garanti mensuel	1 491,03
D'où service de jour	57,35
D'où service de nuit	65,95
Prime de transport	33,00

#### **Article 1.2** | *Indemnisation maladie*

Sous réserve des conditions et modalités ci-après énumérées, tout ouvrier de la presse quotidienne régionale ayant 1 an de présence effective dans l'entreprise bénéficiera, en cas de maladie professionnelle ou non, ou d'accident, d'une garantie de salaire fixée comme suit :

- du 4<sup>e</sup> au 30<sup>e</sup> jour d'arrêt, 3/4 de son salaire moyen mensuel ou toute autre formule qui serait acceptée paritairement dans l'entreprise ;
- du 31<sup>e</sup> au 180<sup>e</sup> jour d'arrêt, la totalité de son salaire moyen mensuel ou toute autre formule qui serait acceptée paritairement dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas où l'arrêt pour cause de maladie ou d'accident serait supérieur à vingt et un (21) jours sans interruption, ou dans le cas d'hospitalisation d'une durée au moins égale à vingt-quatre (24) heures, l'indemnisation interviendra à compter du premier jour.

**1.** L'année de présence effective correspond à 1 500 heures dans l'entreprise. Seuls, les arrêts de travail motivés par les accidents du travail et les maladies professionnelles sont considérées comme temps de présence effective à raison de six (6) heures par jour d'incapacité.

**2.** Le salaire moyen mensuel est calculé suivant les dispositions des article 1<sup>er</sup> et 2 du décret du 13 juillet 1997 (moyenne arithmétique de la rémunération des trois (3) mois d'emploi habituel précédent le licenciement et selon les dispositions du décret.

**3.** La maladie professionnelle ou non, ou l'accident, doit être justifié par un certificat médical que l'intéressé fera parvenir à l'employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure.

L'employeur pourra faire exercer un contrôle par un médecin de son choix ou, à la demande de l'intéressé, par un praticien choisi parmi ceux figurant sur la liste des experts auprès des tribunaux.

**4.** L'employeur versera à chaque intéressé une somme égale à la différence entre la garantie de salaire ci-dessus définie et les prestations ou indemnisations (basées sur le salaire) que l'intéressé pourrait percevoir de tout organisme public ou privé auquel l'employeur serait adhérent et verserait des cotisations.

À cette fin, et sauf cas de force majeure, l'intéressé devra accomplir toutes les formalités nécessaires et en temps voulu, sous peine de perdre le bénéfice de la garantie.

De même, toute indemnisation de salaire versée par un tiers au titre d'une responsabilité civile engagée dont l'intéressé serait bénéficiaire viendra en déduction de la part de garantie due par l'employeur.

**5.** La garantie de salaire sera accordée aux intéressés pratiquant un sport ou une activité dangereuse dans la mesure où ils auront préalablement contracté une assurance agréée par l'employeur prévoyant le versement d'indemnités (basées sur le salaire) en cas d'immobilisation.

**6.** En aucune façon, les diverses indemnités (basées sur le salaire) perçues par l'intéressé, à quelque titre que ce soit, ne pourront dépasser son salaire habituel prévu au paragraphe 2° ; tout dépassement entraînera, le cas échéant, une diminution de la part de l'employeur à due concurrence.

**7.** Une commission *ad hoc* paritaire sera constituée sur le plan de chaque entreprise pour veiller à ce que le bénéfice de ces dispositions puisse être appliqué essentiellement en fonction de l'intention évidente du malade de lutter contre son affection en mettant en œuvre les moyens prescrits par le corps médical.

Ces dispositions seront revues obligatoirement chaque année sur le plan national afin de pouvoir adapter leurs modalités ou supprimer les applications contestables qu'elles auraient pu permettre.

**8.** En aucun cas, le nombre de jours indemnisés à une date donnée pendant les 12 mois précédant cette date, ne peut excéder 180 jours.

### **Article 1.3 | Indemnité de départ à la retraite**

Les ouvriers quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans, ou à 60 ans en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale, ou encore dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de 60 ans, touchent une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un (1) demi-mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois et demi de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté ;
- deux (2) mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Sauf accord particulier, les dispositions légales et/ou conventionnelles relatives à la durée de préavis restent applicables.

Le salaire mensuel de départ est défini comme étant la moyenne des sommes perçues pendant les 12 derniers mois précédant le départ.

### **Article 2 | Employés de la presse quotidienne régionale**

#### **Article 2.1 | Classifications et salaires minima**

##### **Barèmes des salaires minima des employés** (art. 5 de l'accord national du 12 décembre 2002)

Application au 1<sup>er</sup> novembre 2017.

Taux : 0,4 %.

Échelon de rémunération minimale	1	2	3	4	5	6
Salaire	1 491,03	1 550,26	1 640,80	1 734,86	1 841,72	1 983,37

## Article 2.2 | Prime d'ancienneté

Les employés de la presse quotidienne régionale recevront, selon leur temps de présence dans l'entreprise, une prime d'ancienneté qui ne devra pas être inférieure à :

- 5 % après cinq (5) ans de présence ;
- 10 % après dix (10) ans de présence ;
- 15 % après quinze (15) ans de présence ;
- 20 % après vingt (20) ans de présence.

Cette augmentation sera calculée sur le salaire minimum de leur catégorie et depuis leur entrée dans l'entreprise.

## Article 2.3 | Indemnisation maladie

Les absences justifiées par la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Cependant, si la maladie devait occasionner une interruption de travail d'au moins deux années consécutives, la rupture du contrat de travail interviendrait de plein droit, sans préavis ni indemnité de part ni d'autre.

Après 6 mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident du travail, constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois premiers mois et à 75 % du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois.

Si plusieurs congés maladie sont accordés à l'employé pendant une période de 12 mois de date à date, la durée de plein traitement et de trois quarts de traitement ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

## Article 2.4 | Indemnité de départ en retraite

Les employés quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans, ou à 60 ans en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale, ou encore dans le cadre de l'accord interprofessionnel. Assedic permettant le départ volontaire à partir de 60 ans, touchent une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un (1) demi-mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois et demi de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté ;
- deux (2) mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Sauf accord particulier, les dispositions légales et/ou conventionnelles relatives à la durée de préavis restent applicables.

Le salaire mensuel de départ est défini comme étant la moyenne des sommes perçues pendant les 12 derniers mois précédant le départ.

## Article 3 | Cadres de la presse quotidienne régionale

### Article 3.1 | Classifications et salaires minima

Application au 1<sup>er</sup> novembre 2017.

Taux : 0,4 %.

(En euros.)

Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficient	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire	1 839,28	2 023,21	2 207,13	2 483,03	2 758,92	3 034,81	3 310,70	3 586,60

### Article 3.2 | Prime d'ancienneté

Les cadres de la presse quotidienne régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour cinq (5) années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour dix (10) années de présence dans l'entreprise ;
- 15 % pour quinze (15) années de présence dans l'entreprise ;
- 20 % pour vingt (20) années de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

### Article 3.3 | Indemnisation maladie

Après un (1) an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, et le cas échéant contre-visite, il est garanti au personnel d'encadrement intéressé les appointements correspondants à des arrêts de travail dans la limite de :

- six (6) mois pour arrêts fractionnés sur la période des 12 derniers mois glissants ;
- sept (7) mois pour arrêt continu sur la période des 12 derniers mois glissants.

Les personnels d'encadrement des entreprises bénéficiant antérieurement d'un régime globalement plus favorable continuent d'en bénéficier, mais ne peuvent prétendre à l'effet cumulatif de deux régimes (celui de la convention collective, plus celui de l'entreprise).

À l'issue de la période de protection ci-dessus, l'employeur pourra prononcer le licenciement si le remplacement effectif est nécessaire sous réserve des dispositions particulières prévues par la législation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'indemnisation par l'entreprise est effectuée en complément des allocations que l'intéressé est en droit de recevoir par ailleurs (sécurité sociale, mutuelles, assurances et organismes paritaires, etc.).

En aucun cas, le cumul de la garantie et des indemnités ci-dessus définies ne peut dépasser les ressources nettes dont aurait bénéficié le cadre s'il avait travaillé.

Tout dépassement entraîne, le cas échéant, restitution à due concurrence.

La garantie de salaire sera accordée aux intéressés pratiquant un sport de compétition ou une activité dangereuse dans la mesure où ils auront préalablement contracté une assurance agréée par l'employeur prévoyant le versement d'indemnités (assises sur le salaire) en cas d'immobilisation.

### **Article 3.4 | Indemnité de départ à la retraite**

Tout membre du personnel d'encadrement quittant volontairement l'entreprise au plus tard dans les 12 mois suivant la date à laquelle il peut obtenir la liquidation de sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité de départ à la retraite qui se substitue à l'indemnité légale de départ à la retraite et qui est fixée, selon son ancienneté, à :

Pour le personnel d'encadrement du groupe 1 :

- un (1) demi-mois de salaire après cinq (5) ans de présence ;
- un (1) mois de salaire après dix (10) ans de présence ;
- deux (2) mois de salaire après vingt (20) ans de présence ;
- trois (3) mois de salaire après trente (30) ans de présence.

Pour le personnel d'encadrement des groupes 2, 3 et 4 :

- un (1) mois de salaire après deux (2) ans de présence ;
- deux (2) mois de salaire après cinq (5) ans de présence ;
- trois (3) mois de salaire après dix (10) ans de présence ;
- quatre (4) mois de salaire après vingt (20) ans de présence ;
- cinq (5) mois de salaire après trente (30) ans de présence.

Le salaire à prendre en considération est égal à la somme de la rémunération fixe du dernier mois travaillé et du 1/12 des éléments salariaux variables de périodicité régulière (mensuelle à trimestrielle) des douze (12) derniers mois, augmentée du 1/12 d'elle-même au titre du 13<sup>e</sup> mois.

En cas de départ à la retraite dans des conditions différentes de celles visées ci-dessus, il sera fait application des dispositions législatives.

## **Annexe 3** Dispositions applicables à la presse quotidienne départementale

### **Article 1<sup>er</sup>** | *Ouvriers de la presse quotidienne départementale*

#### **Article 1.1** | *Classifications et salaires minima*

(En euros.)

Salaire mensuel de base	
De jour	De nuit
1 143,41	1 314,56

(En euros.)

Salaire minimum garanti	
De jour	De nuit
1 462,33	1 681,72

« Article 44 “Nouveaux embauchés” accord cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de la PQD.

...en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste. »

#### **Article 1.2** | *Indemnisation maladie*

Après six (6) mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident du travail constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois (3) premiers mois et à 75 % du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

Les dispositions relatives à la maternité et à la protection des femmes enceintes sont réglées par l'article 29 du livre I<sup>er</sup> du code du travail et de la loi du 17 juillet 1980.

En raison de la prise en compte par l'entreprise des 3 jours de franchise de sécurité sociale, il n'y aura pas de remplacement systématique en cas d'absence(s). La production nécessaire sera assurée en conscience par l'équipe au travail dans le cadre du service normal en vigueur dans l'entreprise.

#### **Article 1.3** | *Indemnité de départ en retraite*

Les ouvriers quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de soixante-cinq (65) ans (soixante [60] ans en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de cet âge) toucheront une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un (1) demi-mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté ;

- un (1) mois et demi de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté ;
- deux (2) mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des douze (12) derniers mois précédant le départ en retraite.

Les ouvriers partant volontairement à partir de soixante (60) ans avec 85 % de leur salaire ou de tout accord équivalent d'entreprise ne peuvent prétendre aux dispositions ci-dessus.

## Article 2 | *Employés de la presse quotidienne départementale*

### Article 2.1 | *Classifications et salaires minima*

(En euros.)

Coefficient	Profession	Salaire
100	Garçon de bureau	1 036,01
	Manutentionnaire	1 036,01
	Magasinier	1 036,01
108	Employé aux écritures	1 118,86
	Dactylographe	1 118,86
	Employé sur machines adresses	1 118,86
	Téléphoniste-standardiste	1 118,86
	Chauffeur de messageries	1 118,86
112	Sténo-dactylographe	1 161,46
116	Aide-comptable 1 <sup>er</sup> échelon	1 201,76
	Aide-caissier	1 201,76
	Mécanographe-comptable	1 201,76
120	Secrétaire sténo-dactylo	1 243,18
	Guichetier	1 243,18
	Employé d'exécution	1 243,18
124	Aide-comptable 2 <sup>e</sup> échelon	1 284,64
130	Secrétaire à responsabilité	1 346,80
	Dessinateur publicitaire	1 346,80
140	Caissier	1 450,38
150	Comptable 1 <sup>er</sup> échelon	1 553,99
160	Comptable 2 <sup>e</sup> échelon	1 657,54
	Secrétaire de direction	1 657,54
Salaire minimum professionnel garanti employé (après 6 mois de présence)		1 462,33
# Protocole d'accord sur le SMPG employé de la PQD du 25 avril 2001.		
Ce niveau ne relève pas la valeur du point 100		
Art. 4.4 « Nouveaux embauchés » accord-cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de la PQD.		
...en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste.		



## Article 2.2 | Prime d'ancienneté

Les employés de la presse quotidienne départementale recevront, selon leur temps de présence dans l'entreprise, une prime d'ancienneté qui ne devra pas être inférieure à :

- 3 % après trois (3) ans de présence ;
- 6 % après six (6) ans de présence ;
- 9 % après neuf (9) ans de présence ;
- 12 % après douze (12) ans de présence ;
- 15 % après quinze (15) ans de présence ;
- 18 % après dix-huit (18) ans de présence.

Cette augmentation sera calculée sur le salaire minimum de leur catégorie et depuis leur entrée dans l'entreprise.

## Article 2.3 | Indemnisation maladie

Après six (6) mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois (3) premiers mois et à 75 % du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> mois.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

## Article 2.4 | Indemnité de départ à la retraite

Les employés quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans (60 en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de cet âge) toucheront une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un (1) demi-mois de salaire après dix (10) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois de salaire après quinze (15) ans d'ancienneté ;
- un (1) mois et demi de salaire après vingt (20) ans d'ancienneté ;
- deux (8) mois de salaire après trente (30) ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite.

## Article 3 | Cadres administratifs et techniques de la presse quotidienne départementale

### Article 3.1 | Classifications et salaires minima

#### Premier groupe. Cadres subalternes

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Profession	Salaire
A	100	Maîtrise d'un service de garde, de nettoyage, manutention (ayant au moins 5 personnes sous ses ordres)	1 333,15

Catégorie	Coefficient	Profession	Salaire
B	120	Maîtrise d'un service de garages, magasins, économats, adressographes (ayant au moins 5 personnes sous ses ordres)	1 585,83
		Inspecteur des ventes	1 585,83
C	138	Maîtrise d'un service de garages, magasins, économats, adressographes (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	1 839,76
		Inspecteur des ventes principales ou générales (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	1 839,76

## Deuxième groupe. Cadres supérieurs

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Professions	Salaire
A	178	Chef du service comptabilité du service du personnel, du service abonnements et dépositaires	2 373,02
		Chef du service des ventes (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	2 373,02
		Chef du service publicité (ayant au moins 5 collaborateurs sous ses ordres, les 1 <sup>er</sup> ne pouvant être qu'une secrétaire)	2 373,02
B	214	Secrétaire général ou directeur de l'ensemble des services administratifs	2 852,98

« Article 44 "Nouveaux embauchés" accord cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de la PQD.

...en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste. »

Application : 1<sup>er</sup> novembre 2017.

Taux : 0,4 %.

(En euros.)

Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficient	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire	1 839,28	2 023,21	2 207,13	2 483,03	2 758,92	3 034,81	3 310,70	3 586,60

## Article 3.2 | Prime d'ancienneté

### Article 3.2.1 | Cadres administratifs

Les cadres de la presse quotidienne départementale reçoivent une prime d'ancienneté selon leur temps de présence dans l'entreprise égale à :

- 3 % après trois (3) ans ;
- 6 % après six (6) ans ;
- 9 % après neuf (9) ans ;

- 12 % après douze (12) ans ;
- 15 % après quinze (15) ans ;
- 18 % après dix-huit (18) ans ;
- 20 % après vingt (20) ans.

Cette prime pourra être calculée sur le salaire de leur catégorie définie au barème et depuis leur entrée dans l'entreprise.

### **Article 3.2.2 | Cadres techniques**

La prime d'ancienneté est calculée sur les appointements de base applicables à la fonction remplie par le bénéficiaire et suivant le temps de présence dans la fonction de cadre dans l'entreprise :

- 3 % après trois (3) ans ;
- 6 % après six (6) ans ;
- 9 % après neuf (9) ans ;
- 12 % après douze (12) ans ;
- 15 % après quinze (15) ans ;
- 18 % après dix-huit (18) ans.

La prime d'ancienneté est plafonnée à 20 %.

Toutefois, la prime d'ancienneté supérieure à ce pourcentage payée dans les entreprises, est maintenue.

Par contre, toute prime, tout supplément ou avantage divers accordé, sous quelque forme que ce soit, peut être absorbé en tout ou partie au titre de l'ancienneté, aux taux prévus ci-dessus.

### **Article 3.3 | Indemnisation maladie**

Après 1 an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, il est garanti au cadre intéressé les appointements correspondant à des arrêts de travail dans la limite de :

- six (6) mois pour arrêts fractionnés dans une période de douze (12) mois ;
- sept (7) mois pour arrêt continu dans une période de douze (12) mois.

Les paiements seront effectués sous déduction des indemnités (basées sur le salaire) que l'intéressé est en droit de percevoir par ailleurs (sécurité sociale, mutuelles et organismes paritaires).

En aucun cas le cumul de la garantie et des indemnités ci-dessus définies ne pourra dépasser les appointements habituels du cadre.

Tout dépassement entraînera, le cas échéant, une diminution de la part de l'employeur à due concurrence.

Les absences justifiées par les indisponibilités visées ci-dessus ne rompant pas le contrat de travail, les indemnités de congés payés et de treizième mois ne seront donc pas réduites.

### **Article 3.4 | Indemnité de départ à la retraite des cadres administratifs**

Les conditions de départs à la retraite des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale sont définies par l'article 7 de la convention collective du 1<sup>er</sup> avril 1954 (Renaudot-ANEP).

Accord national interprofessionnel

**RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**Accord du 17 juin 2021**

relatif à la délibération n° 4

NOR : ASET2150900M

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

**CPME ;**

**MEDEF ;**

**U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Délibération n° 4**

Adaptation réglementaire des articles 40 à 42 fixant les règles de calcul du taux moyen pondéré en cas de transformations d'entreprises, de la contribution de maintien de droits en cas de réduction de taux de cotisation, ou de constitution d'un groupe ferme et de l'indemnité en cas de démission.

Pour l'application des articles 40, 41 et 42 du présent accord, les années 2020 et 2021 ne sont pas prises en considération pour la détermination des taux moyens pondérés, des contributions de maintien de droits et des indemnités dans les cas de transformations d'entreprises, de réduction de taux de cotisation, de constitution de groupe fermé ou de démission.

La présente délibération entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Fait à Paris, le 17 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE**

**Avenant n° 12 du 17 juin 2021**

à l'accord du 17 novembre 2017  
relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire

NOR : ASET2150899M

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

**CPME ;  
MEDEF ;  
U2P,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'article 30 point 4 de l'accord national Interprofessionnel du 17 novembre 2017, le mot « , apprentis » est supprimé.

À l'article 81 de l'accord national Interprofessionnel du 17 novembre 2017 :

- le visa « L. 1233-77 » est remplacé par le visa « L. 1237-18 » ;
- le premier paragraphe est complété par les mots suivants : « ou dès le début du congé si celui-ci ne prévoit pas de préavis ».

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

*Fait à Paris, le 17 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2021

NOR : ASET2150894M

IDCC : 18

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

**UIT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FS CFTD ;**

**Fédéchimie FO ;**

**CMTE CFTC ;**

**CFE-CGC chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'industrie textile le barème de rémunérations minima garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minima garanties résultant du présent accord sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

**Article 2 | Révision du barème des salaires minima garantis**

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## Barème des salaires minima mensuels au 1<sup>er</sup> juillet 2021

Niveau 1	1 567 €
Niveau 2	
Échelon 1	1 570 €
Échelon 2	1 575 €
Échelon 3	1 581 €
Niveau 3	
Échelon 1	1 582 €
Échelon 2	1 586 €
Échelon 3	1 595 €
Niveau 4	
Échelon 1	1 597 €
Échelon 2	1 650 €
Échelon 3	1 720 €
Niveau 5	
Échelon 1	1 725 €
Échelon 2	1 770 €
Échelon 3	1 895 €
Niveau 6	
Échelon 1	1 905 €
Échelon 2	2 000 €
Échelon 3	2 160 €
Position I	
Échelon 1	2 100 €
Échelon 2	2 415 €
Position II	2 925 €
Position III	3 550 €
Position IV	4 175 €

### Article 3 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

### Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au quatrième trimestre 2021.



## **Article 5 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension**

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2021.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-35 du 11 septembre 2021

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 38 du 22 mars 2021 .....</b>	102
<b>Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 123 du 12 mars 2021.....</b>	104
<b>Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 115 du 19 février 2021 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2021 .....</b>	107
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 45 du 15 juin 2021</b>	111
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 46 du 15 juin 2021</b>	114
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes) à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 42 du 22 juin 2021 .....</b>	116
<b>Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 39 du 25 mars 2021 .....</b>	119

Convention collective

IDCC : 8435 | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**

**(Ain, Doubs et Jura)**

**(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,

Journal officiel du 24 février 2002)

## Avenant n° 38 du 22 mars 2021

NOR : AGRS2197065M

IDCC : 8435

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

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien ;**

**Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**FGTA FO ;**

**CFE-CGC agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1<sup>er</sup> mai 2021.

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
200	10,25	1 554,62
220	10,98	1 665,34
240	11,24	1 704,77
250	11,68	1 771,51
260	11,89	1 803,36
280	12,14	1 841,27

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
300	12,70	1 926,21
380	18,24	2 766,46

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Besançon, le 22 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9831** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Var)**

**(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 30 septembre 1973)

### **Avenant n° 123 du 12 mars 2021**

NOR : AGRS2197071M

IDCC : 9831

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var ;**

**Fédération départementale des CUMA du Var,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGA CFDT Côte d'azur ;**

**Union départementale des syndicats FGTA FO du Var ;**

**Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC section du Var,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Une augmentation de salaire de 1 % s'appliquera, à l'ensemble de la grille.

Cette augmentation de salaire de 1 % s'appliquera à l'article 6.1 et 10.7 de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var.

*(Voir page suivante.)*

### Annexe 3 Grilles de salaire

(En euros.)

Ouvriers et employés	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
Salaire horaire	10,25	10,63	10,79	10,91	11,16	11,27	11,43	11,67
Salaire mensuel (sur la base de 151,67 heures)	1 554,62	1 612,25	1 636,52	1 654,72	1 692,64	1 709,32	1 733,59	1 769,99

(En euros.)

TAM	T. N1 E1	T. N1 E2	T. N2
Salaire horaire	12,91	13,99	15,06
Salaire mensuel (sur la base de 151,67 heures)	1 958,06	2 121,86	2 284,15

(En euros.)

Cadres	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2
Salaire horaire	16,13	19,36	23,66	De gré à gré
Salaire mensuel (sur la base de 151,67 heures)	2 446,44	2 936,33	3 588,51	De gré à gré

## Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

L'ensemble des dispositions de cet accord s'appliquera à l'extension de l'avenant de la manière suivante :

- si l'extension intervient entre le 1<sup>er</sup> et le 15 du mois, l'avenant s'appliquera le premier jour du mois en cours ;
- si l'extension intervient après le 15 du mois, l'avenant s'appliquera le premier jour du mois civil suivant.

## Article 3

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole comprenant très majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises, répondant ainsi à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

*Fait à Toulon, le 12 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **8231 | EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**  
**(Seine-Maritime et Eure)**  
**(13 décembre 1951)**

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1953)

**Avenant n° 115 du 19 février 2021**  
relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2021

NOR : AGRS2197070M

IDCC : 8231

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

**Fédération nationale du bois FNB Normandie ;**

**Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;**

**Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des  
tabacs et des activités annexes Forces ouvrières FGTA FO ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 114 du 21 février 2020, sont majorés de 0,9 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1<sup>er</sup> mars 2021

(En euros.)

Travaux	Unité de paie	Montant
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	12,12
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	10,05
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,17
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	9,99
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	12,65
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	11,46
<b>Grumes</b>		
Dures et résineuses sauf pins <sup>[1]</sup> :		
Catégorie 1	le mètre cube	7,22
Catégorie 2	le mètre cube	8,16
Catégorie 3	le mètre cube	9,09
Catégorie 4	le mètre cube	10,05
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houp-piers	le mètre cube	6,58
Tendres	le mètre cube	6,83
Pins, non écorcés	le mètre cube	6,72
Résineux écorcés	le mètre cube	10,17
<b>Papeterie</b>		
Pins bruts	le stère	9,91
Sapins épicéas bruts	le stère	11,70
Pins écorcés forestièrement	le stère	16,93
Sapins épicéas écorcés forestièrement	le stère	23,14
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	le mètre cube	15,52
Pieux de clôture en chêne	la pièce	1,01
<b>Découpes<sup>[2]</sup></b>		
Jusqu'à 118	le trait	1,18
120 à 158	le trait	1,86
160 et plus	le trait	2,85
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	l'heure	11,05
Bûcheron employé au chargement des camions (3)	l'heure	11,05
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	l'heure	12,88
<b>Taillis (densité à l'hectare)</b>		
75 à 100 stères	le stère	15,35
101 à 125 stères	le stère	14,57

Travaux	Unité de paie	Montant
126 à 150 stères	le stère	14,21
151 à 175 stères	le stère	13,63
176 stères et plus	le stère	12,70

(1) Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles.  
Catégorie 2 : coupe sans brûlage ayant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage.  
Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés.  
Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.  
(2) Découpes :  
– tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ;  
– tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.  
(3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.

#### Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

## Article 2

À l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,80 € » sont remplacés par les mots : « il est attribué un supplément de 1,82 € ».

## Article 3

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,23 € ».

## Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 90,53 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 91,34 € ».

## Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 114 du 21 février 2020, sont majorés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

#### « Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1<sup>er</sup> mars 2021

(En euros.)

Coefficient	Classification	Salaire horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	10,25
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	10,59
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	11,75

Coefficient	Classification	Salaire horaire
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	14,76

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

*Fait à Rouen, le 19 février 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8531** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES**  
**(Bretagne)**

**(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,  
*Journal officiel* du 5 août 1986)

## Avenant n° 45 du 15 juin 2021

NOR : AGRS2197068M

IDCC : 8531

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

**FNB Bretagne ;**

**Entrepreneurs des Territoires – Fédération de Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne est remplacée par l'annexe 1 ci-jointe à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

*Fait à Rennes, le 15 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Salaires au temps à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 (art. 35 de la convention collective)

#### Personnel ouvrier

Taux de salaire brut horaire minimal.

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal (au 1 <sup>er</sup> juillet 2021)
I	A-B	100	10,25 €
II	C	105	10,27 €
	D	110	10,30 €
III	E	115	10,32 €
	F	125	10,34 €
	G	135	10,36 €
IV	H	150	10,41 €
	I	170	10,90 €
	J	200	12,00 €

#### Personnel administratif, commercial, technique

Taux de salaire brut horaire minimal.

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal (au 1 <sup>er</sup> juillet 2021)
I	1	100	10,25 €
II	1	110	10,30 €
	2	120	10,33 €
III	1	135	10,36 €
	2	150	10,41 €
IV	1	170	10,90 €
V	1	190	11,61 €
	2	210	12,36 €
VI	1	240	13,63 €
	2	270	14,49 €

## Agent de maîtrise

Taux de salaire brut horaire minimal.

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal (au 1 <sup>er</sup> juillet 2021)
I	1	190	11,61 €
II	1	230	13,04 €
	2	270	14,49 €
III	1	320	16,29 €
	2	370	18,06 €

## Cadres

Taux de salaire brut horaire minimal.

Niveau	Coefficient	Salaire minimal (au 1 <sup>er</sup> juillet 2021)
1	280	14,92 €
2	360	17,71 €
3	420	19,85 €
4	460	21,30 €
5	480	22,00 €
6	510	23,09 €
7	550	24,51 €
8	600	26,34 €



Convention collective

IDCC : **8531** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES  
(Bretagne)**

**(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,  
*Journal officiel* du 5 août 1986)

## Avenant n° 46 du 15 juin 2021

NOR : AGRS2197069M

IDCC : 8531

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

**FNB Bretagne ;**

**Entrepreneurs des territoires – Fédération de Bretagne,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne est remplacée par l'annexe II ci-jointe à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

*Fait à Rennes, le 15 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe II

### Salaires à la tâche à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 (art. 43 de la convention collective)

	Hors frais de mécanisation	Frais de mécanisation	Total frais de mécanisation inclus
<b>Feuillus durs</b>			
– Coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (indépendamment du façonnage du houppier) le m <sup>3</sup>	4,52 €	1,25 €	5,77 €
– Taillis sous futaie le m <sup>3</sup>	5,00 €	1,25 €	6,25 €
– Coupe champêtre le m <sup>3</sup>	5,65 €	1,25 €	6,90 €
<b>Peupliers et autres feuillus tendres</b>			
(avec mise en andains) le m <sup>3</sup>	2,67 €	1,25 €	3,92 €
<b>Résineux</b>			
(avec mise en andains) le m <sup>3</sup>	2,75 €	1,25 €	4,00 €
Poteaux de lignes PTT, EDF le m <sup>3</sup>	Rémunération	Fixée	De gré à gré
<b>Billons de sciage toutes essences (sur mesure d'usage 10 %)</b>			
(*) Dimensions égales ou inférieures à 1,5 m le stère	3,27 €	2,16 €	5,43 €
(*) Dimensions supérieures à 1,5 m le stère	2,58 €	2,16 €	4,74 €
Bois de feu en 1 mètre le stère	4,55 €	2,16 €	6,71 €
Bois de trituration en 1 mètre le stère	3,75 €	2,16 €	5,91 €
Bois de trituration en 2 mètres le stère	3,04 €	2,16 €	5,20 €
Bois de trituration à la tonne	5,65 €	3,82 €	9,47 €
<b>Travaux supplémentaires (rémunération fixée de gré à gré) :</b> (*) Abattage à culée noire ; (*) Écorçage forestier ; (*) Filets supplémentaires (le trait est défini en fonction du prix de base d'abattage de la grume de même essence de 10 à 15 % suivant grosseur) ; (*) Démantèlement des houppiers mise en andains ou en tas (bois durs) ; (*) Brûlage..			

---

Convention collective

IDCC : 8541 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS  
DE MONTENDRE, MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON  
(Charente-Maritime)  
(4 avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,  
*Journal officiel* du 19 juin 1987)

---

## Avenant n° 42 du 22 juin 2021

NOR : AGRS2197067M

IDCC : 8541

---

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

**Fédération nationale du Bois,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union régionale CFDT de Poitou-Charentes ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Après avoir entendu les rapports sur la situation économique de l'année 2020 présentés par les représentants de la branche, échangé sur la situation économique et sociale du secteur dans le champ géographique, débattu sur les effets sur la branche des mesures économiques et sociales applicables en 2021 exposé la situation des entreprises et des salariés, chaque partie ayant fait valoir ses analyses et demandes, discuté et pris en compte les données présentées lors de la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de rapprocher leurs points de vue et de signer l'avenant suivant.

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

L'annexe II « salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

### « Annexe II

#### Barème des salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2021

##### 1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

###### Personnel ouvrier

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	100	10,25
2	105	10,29
	110	10,32
3	115	10,35
	125	10,39
	135	10,42
4	150	10,51
	170	10,60
	200	10,67

###### Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	100	10,25
2	110	10,32
	120	10,37
3	135	10,42
	150	10,51
4	170	10,60
5	190	10,61
	210	10,68
6	240	10,74
	270	10,88

###### Agent de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	190	10,61
	230	10,72
2	270	10,88

Niveau	Coefficient	Taux horaire
3	320	11,10
	370	11,46

Cadre

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Taux horaire
1	280	10,90
2	360	11,39
3	420	11,81
4	460	12,08
5	480	12,26
6	510	12,44
7	550	12,81
8	600	12,94

## 2. Point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté est à 5,80 €. »

### Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer auprès notamment des petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ils répondent ainsi à l'obligation de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Niort, le 22 juin 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8822** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**  
**(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)**  
**(27 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,  
*Journal officiel* du 8 février 1989)

## Avenant n° 39 du 25 mars 2021

NOR : AGRS2197066M

IDCC : 8822

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

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Isère ;**

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;**

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;**

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;**

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;**

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat CFTC-Agri ;**

**Syndicat FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I

Salaires horaires minima (sous réserve des dispositions relatives au Smic)

Classification des emplois		Coefficient	Salaire horaire minima	Salaires mensuel (pour 151,67 heures)
1. Agents de production				
Niveau 1	A	100	10,25 €	1 554,61 €
	B			

Classification des emplois		Coefficient	Salaire horaire minima	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)			
Niveau 2	C	105	10,26 €	1 556,13 €			
	D	110	10,27 €	1 557,65 €			
Niveau 3	E	115	10,29 €	1 560,68 €			
	F	125	10,32 €	1 565,23 €			
	G	135	10,34 €	1 568,26 €			
Niveau	H	150	10,36 €	1 571,30 €			
	I	170	10,72 €	1 625,90 €			
	J	200	11,89 €	1 803,35 €			
2. Personnel administratif							
Niveau 1	A	100	10,25 €	1 554,61 €			
	B						
Niveau 2	C	105	10,26 €	1 556,13 €			
	D				110	10,27 €	1 557,65 €
Niveau 3	E	115	10,29 €	1 560,68 €			
	F				125	10,32 €	1 565,23 €
	G				135	10,34 €	1 568,26 €
Niveau 4	H	150	10,36 €	1 571,30 €			
	I				170	10,72 €	1 625,90 €
	K				220	12,59 €	1 909,52 €
3. Personnel technique et technico-commercial							
Niveau 4	L	180	11,18 €	1 695,67 €			
	M	200	11,89 €	1 803,35 €			
Niveau 5	N	250	13,66 €	2 071,81 €			
4 Personnel d'encadrement							
Niveau 4	O	190	11,55 €	1 751,78 €			
Niveau 5	P	250	13,66 €	2 071,81 €			
Niveau 6	Q	300	15,46 €	2 344,81 €			
Niveau 7	R	275	14,57 €	2 209,83 €			
	S	350	17,24 €	2 614,79 €			
	T	380	18,33 €	2 780,11 €			
Niveau 8	U	420	19,74 €	2 993,96 €			
	V	450	20,83 €	3 159,28 €			
	W	500	22,63 €	3 432,29 €			

La prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,50 €. »



## Article 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés :

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

## Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> mai 2021.

## Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité départementale du Rhône de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

*Fait à Lyon, le 25 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210350-000921

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---