



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2021-52

8 janvier 2022

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2021-52 du 8 janvier 2022

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de l'alimentation dans le *BO* n° 2021-52.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2021-52 du 8 janvier 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
Avocat (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 130 du 15 octobre 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2022	5
Boulangerie, pâtisserie et produits d'œufs : accord du 30 novembre 2021 relatif à la modernisation du dialogue social, à la création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et d'une commission paritaire nationale emploi formation (CPNEFP)	8
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 30 du 18 novembre 2021 relatif aux salaires au 1 ^{er} décembre 2021	25
Cancer (centres de lutte) : adhésion par lettre du 14 décembre 2021 de l'UNSA à la convention collective nationale ainsi qu'à l'ensemble de ses textes attachés	28
Commissaires-priseurs judiciaires : avenant n° 3 du 22 novembre 2021 à l'accord du 28 septembre 2015 relatif au régime frais de santé	29
Commissaires-priseurs judiciaires : avenant du 22 novembre 2021 relatif à la définition des emplois du personnel et des coefficients	34
Formation professionnelle : accord national interprofessionnel du 14 octobre 2021 relatif aux nouveaux enjeux de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	36
Habillement (succursales) : accord du 14 octobre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	53
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 7 décembre 2021 relatif au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022	64
Marchés financiers (activités) : accord de substitution du 25 novembre 2021 relatif à l'article 39 « Télétravail » de la convention collective	66
Marchés financiers (activités) : accord du 25 novembre 2021 relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2022	70
Maroquinerie, cuir et peaux (industries) : accord du 6 décembre 2021 relatif à l'épargne salariale	72
Médico-sociaux (établissements) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-44 du 13 novembre 2021	99

Métallurgie (Loire-Atlantique) : accord du 22 novembre 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour l'année 2022.....	100
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : avenant du 25 novembre 2021 à l'accord du 16 mars 2021 portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis.....	103
Métallurgie (Rhône) : avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 29 avril 2021 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2021.....	105
Mutualité : accord du 22 novembre 2021 relatif à l'accompagnement de la mise en place d'un dispositif d'intéressement.....	109
Mutualité : accord du 22 novembre 2021 relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI pour la période 2021-2022.....	126
Photographie (professions) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2021-43 du 6 novembre 2021 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	129
Poissonnerie : avenant du 29 novembre 2021 à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif à la garantie des frais de santé.....	136
Poissonnerie : avenant du 29 novembre 2021 relatif à la suppression de la garantie dépendance à compter du 1 ^{er} janvier 2022.....	138
Ports et manutention : avenant n° 13 du 9 mars 2021 relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis à compter du 1 ^{er} janvier 2021.....	141
Ports et manutention : avenant n° 14 du 9 mars 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	148
Télécommunications : accord du 9 novembre 2021 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	153
Télédiffusion : avenant n° 2 du 8 décembre 2021 relatif à l'extinction de la convention collective nationale des chaînes thématiques (IDCC 2411) sauf dispositions sur la prévoyance.....	164
Tourisme social et familial (organismes) : avenant du 22 novembre 2021 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif aux régimes frais de santé et prévoyance.....	166
Travail temporaire (entreprises [salariés permanents]) : accord du 19 novembre 2021 relatif aux salaires minima conventionnels.....	186
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : avenant n° 4 du 30 novembre 2021 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.....	190
Vétérinaires (cabinets, cliniques, praticiens salariés) : avenant n° 81 du 30 novembre 2021 relatif à la valeur du point conventionnel pour l'année 2022.....	200

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant n° 130 du 15 octobre 2021

relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2151270M

IDCC : 1000

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

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

SNPJ CFDT ;

FSE CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Augmentation des minima conventionnels

Les signataires du présent avenant décident d'appliquer, à compter du 1^{er} janvier 2022, une augmentation de 3 % des salaires minima comme suit :

(Voir page suivante.)

Grille des salaires minima hiérarchiques

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimum (au 1 ^{er} janvier 2022)
4	207	7,81	1 616,67
	215	7,73	1 661,95
	225	7,53	1 694,25
	240	7,26	1 742,40
3	240	7,26	1 742,40
	250	7,26	1 815,00
	265	7,26	1 923,90
	270	7,26	1 960,20
	285	7,26	2 069,10
	300	7,26	2 178,00
	350	7,26	2 541,00
2	385	7,26	2 795,10
	410	7,26	2 976,60
	450	7,26	3 267,00
	480	7,26	3 484,80
1	510	7,26	3 702,60
	560	7,26	4 065,60

Il est rappelé que treize mensualités doivent être payées en application de l'article 12 modifié par l'avenant 46 de la convention collective.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Date d'application du présent avenant

Pour les cabinets d'avocats membres d'une organisation employeur signataire du présent avenant, la date d'application est fixée le 1^{er} janvier 2022.

Pour les cabinets d'avocats non-membres d'une organisation « employeur » signataire du présent avenant, ce dernier sera obligatoire à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Article 3 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : **1747** | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : **2075** | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 30 novembre 2021

relatif à la modernisation du dialogue social, à la création d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et d'une commission paritaire nationale emploi formation (CPNEFP)

NOR : ASET2151267M

IDCC : 1747, 2075

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

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches, initié par les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

Ainsi, s'inscrivant dans les perspectives gouvernementales de réduction du nombre de conventions collectives, les partenaires sociaux des branches des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ont souhaité se réunir pour élaborer un accord définissant les modalités de négociation collective, afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment suite à la signature d'un accord de regroupement de branches à caractère volontaire le 15 avril 2019 (étendu).

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, complétée par un décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, a posé l'obligation pour les branches professionnelles de créer une instance dénommée « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Les partenaires sociaux rappellent l'importance qu'ils accordent à la négociation collective, ainsi qu'à la loyauté et à la qualité des échanges.

Cette commission, dont les prérogatives ne sont pas limitées à l'interprétation des conventions et accords collectifs en cas de litige, constitue une véritable instance de gouvernance permettant à la branche d'exercer les missions qui lui sont dévolues par les dispositions légales et réglementaires, telles que prévues notamment par l'article L. 2232-5-1 1° du code du travail.

Il est ici affirmé que le rôle de cette commission reste la négociation des conventions et accords collectifs de branche. Elle se réunit pour examiner les thématiques de négociations entrant dans les missions de la branche telles que prévues à l'article L. 2232-5-1 1° et 2° du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi.

Le rôle de cette commission est d'autant plus essentiel, que la négociation collective tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Par ailleurs, dans le cadre des différents textes applicables en termes de formation professionnelle, notamment l'ANI du 14 décembre 2013 et la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; et du rôle dévolu aux branches professionnelles en la matière, les parties signataires du présent accord conviennent de créer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Les partenaires sociaux affirment ainsi la nécessité de promouvoir la formation professionnelle dans les entreprises de la branche, en lien avec les besoins identifiés, actuels et futurs.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises tout en constituant un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion professionnelle et sociale des salariés.

Les parties reconnaissent donc l'importance d'organiser dans les meilleures conditions les dispositifs de la formation professionnelle, en lien notamment avec l'OPCO OCAPIAT et les dispositifs interbranches de la filière alimentaire.

Les partenaires sociaux formalisent le rôle et le fonctionnement des instances paritaires nationales de la branche et mettent en place la CPPNIC et la CPNEFP communes. Ils souhaitent également faire figurer à cet accord, en termes de lisibilité, les règles de fonctionnement des différentes instances de la branche dans un seul et même accord.

En outre, le présent accord définit les dispositions générales applicables aux commissions techniques paritaires qui peuvent fonctionner dans la branche en vue de remplir des missions spécifiques liées au bon déroulement du dialogue social.

En conséquence, le présent accord annule et remplace les dispositions prévues relatives aux instances paritaires CPPNIC et CPNEFP :

- par l'accord (étendu) du 18 août 2015 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la CCN des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- par l'accord (non étendu) du 1^{er} mars 2019 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la CCN des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- par l'accord (non étendu) du 7 mars 2019 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation dans la CCN des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Concernant les dispositions relatives à la CPPNIC, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Concernant les dispositions relatives à la CPNEFP, les partenaires sociaux souhaitent renforcer son rôle en l'orientant comme un outil de la branche destiné en priorité aux entreprises de moins de 50 salariés.

Titre 1^{er} Dispositions générales

Chapitre 1^{er} Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} du titre 1^{er} de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que celui défini à l'article 1.1 du titre 1^{er} de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Les activités concernées sont principalement référencées à la nomenclature des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie françaises par les codes suivants :

- NAF 1071A : fabrication industrielle de pain et de pâtisserie fraîche ;
- NAF 1071B : cuisson de produits de boulangerie ;
- NAF 1085Z : fabrication de plats préparés ;
- NAF 1089Z (ancien 15-8A) : fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a ;
- NAF 5610C (ancien 15-8B) : restauration de type rapide.

Les entreprises concernées ayant comme activités le conditionnement, la commercialisation et la transformation des œufs et des industries en produits d'œufs sont, celles dont l'activité exclusive ou principale, relèvent des nomenclatures suivantes :

- NAF 1089Z (ancien 158V) : fabrication d'autres produits alimentaires n.c.a ;
- NAF 4633Z (ancien 513G) : commerce de gros (commerce interentreprises) de produits laitiers, œufs, huiles et matières grasses comestibles.

Chapitre 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de poursuivre, de renforcer et de moderniser le dialogue social au sein de la branche en formalisant le rôle et le fonctionnement des instances des deux branches susvisées.

Titre II Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) dans le cadre de sa mission de négociation

Il est rappelé, que conformément à l'article L. 2232-5-1 alinéa 2 du code du travail, la branche a pour missions d'une part, de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés, ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énumérées par la loi, et d'autre part de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Chapitre 1^{er} Missions et rôle en tant que commission de négociations de la branche

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, les membres de la commission négocient et concluent les accords de branche ainsi que leurs avenants ou annexes.

Elle a principalement comme missions :

- de définir, par la négociation, conformément aux dispositions légales en vigueur, les thèmes pour lesquels la branche a le monopole de la négociation c'est-à-dire les thèmes sur lesquels l'accord d'entreprise ne peut prévoir des dispositions moins favorables que les accords, avenants et/ou annexes de branche ;
- de négocier les thèmes dévolus à la négociation de branche, que ce soit ceux rendus obligatoires par la loi, ou ceux sur lesquels les partenaires sociaux ont décidé que les accords d'entreprise ne pourraient pas être moins favorables que les dispositions conventionnelles (convention collective nationale, accords, avenants et/ou ses annexes), à l'exception des domaines pour lesquels la loi confère à l'accord d'entreprise la primauté.

Ainsi, conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions de la convention ou de l'accord de branche, si elles existent, prévalent sur l'accord d'entreprise sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (correspondant au « bloc 1 » de la négociation collective issu des ordonnances dites « Macron » de 2018).

1° Les salaires minima hiérarchiques ;

2° Les classifications ;

3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;

11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;

4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Par ailleurs, la convention ou l'accord de branche, leurs avenants ou annexes, doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Enfin, en application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission est réunie au moins quatre (4) fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du présent

livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du même code.

Chapitre 2 Autres missions en tant que commission de négociations de la branche

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce également les missions d'intérêt général suivantes :

- de formuler un avis sur les difficultés d'interprétation et d'application des conventions collectives nationales des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et de la branche des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs ;
- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- de concilier, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application des textes conventionnels lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise ;
- de représenter les branches susvisées, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Pour ce faire, les membres de la CPPNIC de la branche désigneront, tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant, par roulement, au collège patronal et au collège salarial. À chaque renouvellement, tous les deux ans, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement entre les représentants du collège des employeurs et ceux du collège des salariés. Il est convenu, pour la première désignation, que le président relèvera du collège patronal et le vice-président relèvera du collège des salariés ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi en vue de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- exercer, le cas échéant, les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Il est rappelé que les conventions de branche instituent des observatoires paritaires de la négociation collective. Ils fixent les modalités suivant lesquelles, en l'absence de stipulation conventionnelle portant sur le même objet, ces observatoires sont destinataires des accords d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative en application de l'article L. 2232-10 du code du travail.^[1]

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche. Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire en vertu de l'article L. 2232-9, I et II du code précité.

Les partenaires sociaux souhaitent promouvoir la plus grande adaptation entre le droit conventionnel et les réalités économiques et sociales des différentes branches.

Pour que cette liberté soit utilisée de la façon la plus responsable et efficiente, il est nécessaire que les acteurs de la branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations pour qu'ils puissent, si nécessaire, apporter des corrections au système mis en place.

De même, la plus grande liberté laissée aux entreprises ne doit pas conduire à un appauvrissement du contenu conventionnel. L'observatoire permettra de capitaliser les bonnes pratiques pour assurer leur diffusion auprès des partenaires sociaux d'entreprise.

L'observatoire a vocation à associer toutes les organisations représentatives d'employeurs et de salariés. À ce titre, peu importe qu'elles aient ou non signé les différents textes conventionnels de la branche. Il ne s'agit pas d'une commission d'interprétation d'un texte ou d'un

[1] Les paragraphes en italique ci-dessous reprennent, dans leur formulation, les dispositions légales actuellement en vigueur.

organe de gestion lié à un texte mais d'une instance paritaire regroupant toute une profession ;

- d'établir un rapport annuel d'activité, qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En application de l'article L. 2232-9 3° du code du travail, la CPPNIC établit, tous les ans, un rapport d'activité sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère du travail et versé dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Tout changement d'adresse éventuel devra être notifié par le secrétariat de la CPPNIC au ministère du travail.

Le bilan de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement sert à réaliser le rapport annuel d'activité de la CPPNIC.

À ce titre, les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives susvisées sont tenues de communiquer, à la CPPNIC, les accords qu'elles ont conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I de la 3^e partie du code du travail.

La partie la plus diligente transmet à la commission les accords relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, conclus dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux comme dans les entreprises qui en sont dépourvues.

Elle informe les autres signataires de cette transmission.

Pour se faire, elles adressent leurs accords au secrétariat de la branche par tous moyens selon les modalités suivantes :

- à l'attention des membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche à la fédération des entreprises de boulangerie qui assure le secrétariat de la branche, par voie numérique à l'adresse suivante : cppni@febpf.fr ou par voie postale au 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
- les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être supprimés des accords collectifs d'entreprise, avant leur envoi à la commission. Toutefois, l'appartenance à l'organisation syndicale signataire, lorsqu'il y en a, devra être mentionnée. L'employeur devra informer les signataires de l'accord de la transmission à la commission. Il devra donner une adresse postale et/ou numérique pour assurer le relais avec la commission.
- la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche devra accuser réception des conventions et accords collectifs par voie numérique, ou à défaut, par voie postale.

Dès réception, le secrétariat accuse réception des conventions et accords transmis, puis les adresse à chaque membre de la CPPNIC.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est ensuite versé dans la base des données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

Titre III Organisation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) dans le cadre de sa mission de négociation

Chapitre 1^{er} Composition

Article 1^{er} | Désignation des collègues

Conformément aux dispositions légales en vigueur et aux dispositions des conventions collectives en place précitées, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la branche est composée paritairement de :

- la délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus **quatre (4) représentants** par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris ;
- la délégation patronale sera composée des organisations patronales représentatives des deux champs d'application des conventions collectives concernées sans que le nombre total de participants, permanent(s) des organisations compris, soit supérieur au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives.

La perte ou l'attribution de représentativité d'une organisation syndicale de salariés ou d'une organisation patronale, suite aux résultats de la mesure de représentativité dans la branche, prend effet au lendemain de la parution au JO de l'arrêté ministériel.

Article 2 | Rémunération et autorisations d'absences des salariés

Il est rappelé que les salariés des entreprises désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociation bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise, que cette entreprise soit adhérente ou non à l'une des organisations patronales représentatives membres de la délégation patronale, et sous réserve d'en informer leur employeur si possible dans un délai de 8 jours avant la date de la réunion ou en tout état de cause à réception de la convocation.

Le salarié devra remettre une attestation justificative pour participation aux réunions paritaires établie par le secrétariat de la commission.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver l'exercice normal des mandats des salariés désignés par les organisations syndicales représentatives pour participer aux réunions de négociations. Par ailleurs, ces salariés bénéficient de la protection instituée dans le cadre des dispositions du code du travail en vigueur.

Les journées de réunion de négociation sont rémunérées par l'employeur comme temps de travail effectif pour les participants aux négociations, y compris le temps de trajet domicile-lieu de réunion. Il est précisé que les heures de participation à ces réunions ne s'imputent pas au crédit d'heures de délégation.

Chapitre 2 Secrétariat et présidence

Article 1^{er} | Secrétariat

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, quai de la Loire, 75019 Paris, cppni@febpf.fr.

Article 2 | Présidence

Tous les deux (2) ans, les membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation choisissent parmi leurs membres un président et un vice-président, étant précisé que la présidence est nécessairement patronale.

Le (ou la) président(e) anime les débats.

Il est précisé que les organisations professionnelles d'employeurs assurent la co-animation des débats. La délégation patronale convient que la présidence de la CPPNIC sera alternative entre les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives.

Chapitre 3 Organisation

Article 1^{er} | Modalités de tenue des réunions

En application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission est réunie sur convocation, au moins quatre (4) fois par an et autant de fois que nécessaire, sur demande d'au moins une organisation patronale ou salariale, en vue notamment des négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 du code du travail.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord par les membres de la commission.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait de réserver, si besoin, une partie des réunions de chaque CPPNIC à des sujets sectoriels, spécifiques à chacun des secteurs.

Les convocations seront adressées au moins 15 jours calendaires avant la réunion ; et les documents nécessaires à la préparation et à la tenue des échanges seront également transmis, dans la mesure du possible, au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Un compte rendu de chaque réunion sera établi par le secrétariat de la commission, assuré par la délégation patronale ; et adressé à l'ensemble des organisations syndicales participant aux négociations dans la mesure du possible dans les 15 jours calendaires suivants la réunion et au plus tard dans les 15 jours calendaires précédant la prochaine réunion.

Chaque année, la commission définit son calendrier de négociations, en précisant son objet et son périmètre.

Au terme des réunions planifiées et après en avoir débattu, les projets de conventions ou d'accords collectifs de branche, ou avenants sont mis à la signature des partenaires sociaux, conformément aux dispositions du code du travail, puis adressés pour extension, selon les délais et modalités prévus par la loi.

Ils feront ensuite l'objet des formalités de publicité, notamment sur la base de données nationale.

S'il y a lieu, les membres de la CPPNIC peuvent décider de transmettre ou de renvoyer l'étude des projets en commission technique paritaire.

Les réunions se tiendront en présentiel, sauf circonstances exceptionnelles (exemples non exhaustifs : épidémie, intempéries, etc.) et/ou d'un commun accord en application des règles de représentativité en vigueur. De plus, si nécessaire, des réunions supplémentaires pourront être décidées. Elles se tiendraient le cas échéant en visio-conférence, sauf commun accord entre les deux délégations de la commission, et si l'ordre du jour le permet.

Un calendrier annuel prévisionnel sera établi et pourra être révisé paritairement sur demande de l'une des organisations patronales ou syndicales et par décision commune.

Par ailleurs, il est précisé autant que faire se peut que les rencontres de la commission auront lieu l'après-midi.

Dans un souci d'organisation chaque organisation syndicale doit indiquer, dans la mesure du possible, le nom des participants et/ou le nombre de présents pour chacune des réunions, au plus tard 8 jours avant la date de la réunion.

Les modalités de remboursement des frais et d'indemnisation sont fixées comme suit :

- les organisations patronales s'engagent à rembourser sur justificatifs à trois (3) personnes par organisation syndicale représentative les frais de déplacement avancés sur la base du tarif SNCF en 2^e classe ou le prix d'un billet d'avion en 2^e classe dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 4 heures du lieu de réunion par une ligne ferroviaire à grande vitesse ;
- les organisations patronales s'engagent à rembourser les indemnités kilométriques du trajet, dans la limite de 400 kilomètres aller-retour, ayant été nécessaires pour se rendre à la réunion paritaire selon le barème fiscal en vigueur, et dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV, sur présentation de justificatifs, à **trois (3) personnes** par organisation syndicale représentative ;
- les organisations patronales s'engagent à rembourser les frais de repas engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires pour **trois (3) personnes** par organisation syndicale représentative dans la limite de 25 euros tout compris, par personne ;
- les organisations patronales s'engagent à rembourser l'hébergement : nuit d'hôtel (chambre simple ou chambre double) pour un montant maximum de 90 € hors Paris et 110 € à Paris, dans le cas où le lieu de domicile du participant est situé à plus de 3 heures du lieu de la réunion en transports en commun.

Les participants, dans la limite de **trois (3)** par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans le champ de la branche nouvellement créée, sont remboursés par l'organisation professionnelle d'employeurs de la branche où le salarié a été désigné par son organisation syndicale.

Titre IV Commissions techniques paritaires annexes

Chapitre 1^{er} Définition

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'une commission technique paritaire est créée par un accord collectif de branche selon la volonté des partenaires sociaux qui siègent en commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, dans les conditions définies par le code du travail.

Chaque commission technique paritaire à vocation à remplir des missions spécifiques telles que définies ci-dessous dans le présent chapitre.

Le présent accord définit deux commissions techniques paritaires :

■ Commission de suivi du régime de prévoyance et du régime frais de santé, en charge de la gestion et du suivi des régimes de branche de prévoyance et de frais de santé.

Ses principales missions sont :

- s'assurer du suivi du bon fonctionnement des régimes ;
- proposer les évolutions des protocoles avec les organismes gestionnaires ;
- proposer des interprétations à donner concernant les régimes ;
- étudier et proposer une solution aux litiges portant sur l'application des régimes ;
- émettre toutes observations et suggestions qu'elle juge utile ;
- délibérer sur tous les documents d'information concernant les régimes que diffusent les gestionnaires ;
- examiner une fois par an la gestion et la situation financière des régimes présentés par écrit par les gestionnaires.

■ Commission pouvant exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective, dont la mission est d'enregistrer et de conserver les accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

Chapitre 2 Composition

Une commission technique paritaire comprend deux (2) collèges dont le nombre total de voix est identique.

- la délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris.

Un quatrième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais ;

- le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le code du travail.

Chapitre 3 Fonctionnement

Sauf dispositions particulières définies dans l'accord collectif portant création de ladite commission technique paritaire, l'ensemble des commissions techniques paritaires fonctionne selon les modalités définies par le présent accord.

Les tâches administratives et la rédaction, le cas échéant, de procès-verbaux ou comptes rendus des commissions techniques paritaires sont assurés par le secrétariat de la branche, tel que désigné par l'article 1^{er}, du chapitre 2 du titre III du présent accord.

Chapitre 4 Transmission des décisions

Au terme de chaque mission, toute commission technique paritaire doit remettre aux membres de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, ses conclusions, ses observations et le document ou rapport qui finalisent le terme d'une mission.

S'il y a lieu de conclure un accord collectif ou un avenant suite aux travaux de la commission technique paritaire, c'est à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) de prendre les mesures d'exécution ou de mise en œuvre qui s'imposent pour chaque mission achevée après mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ladite commission.

Titre V Rôle de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) dans le cadre de sa mission d'interprétation ou conciliation par un salarié ou un employeur de la branche

Chapitre 1^{er} Définition des missions et modalités de saisine

Lorsqu'elle est saisie conformément aux dispositions prévues au titre II, chapitre 2 du présent accord, la CPPNIC a compétence pour émettre des avis d'interprétation des conventions collectives précitées, de ses avenants et annexes ou d'un accord collectif, dans les conditions définies ci-après.

Dans ce cas, elle est composée de deux (2) délégués par organisation syndicale représentative de salariés signataire ou adhérente à la convention et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales représentatives signataires ou adhérentes à la convention collective. Le cas échéant, les représentants membres de l'entreprise concernée par la saisine ne pourront pas prendre part à la décision de la commission.

Elle a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels qui lui sont soumis.

En cas de différend entre salarié et employeur, la CPPNIC pourra être saisie, par l'une ou l'autre des parties, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat. Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre le salarié et l'employeur sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

À réception de la demande, les membres de la CPPNIC auront la possibilité de solliciter toutes pièces nécessaires à l'instruction de la demande. Dans ce cas, le secrétariat adresse, par courriel ou par tout autre moyen, la liste des éléments complémentaires à communiquer à la CPPNIC.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisie par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

Les représentants ne pourront pas être parties prenantes au litige. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans les huit (8) jours suivant la réunion.

En cas de constat de non-conciliation par la commission, la procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

Il s'agit donc d'une procédure en vue de concilier les parties qui ne dispose d'aucune force contraignante.

Chapitre 2 Fonctionnement et prise de décision

Article 1^{er} | Délibérations de la commission d'interprétation

Pour rappel, quand la CPPNIC siège en commission de négociation, la signature des accords est soumise aux conditions de validité fixées par la loi qui précise le pourcentage minimum de représentativité que doivent représenter les syndicats signataires.

Il en est de même quand elle siège en commission d'interprétation pour la signature d'une délibération valant avenant à la convention collective.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNIC peut rendre un avis à la demande d'une juridiction judiciaire, sur l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions conventionnelles, y compris les avenants et annexes, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Ainsi, dans le cadre de sa mission d'interprétation, la CPPNIC peut être saisie :

- à l'initiative de l'un de ses membres ;
- directement par un salarié ou plusieurs salariés relevant du champ d'application des conventions collectives précitées ;
- directement par un employeur relevant du champ d'application des conventions collectives précitées ;
- par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNIC se réunit, dans la mesure du possible, dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie, à l'exception d'un délai plus court imparti en cas de saisine émanant d'une juridiction.

Les modalités de désignation de ses membres et les modalités de convocation sont identiques à celles prévues dans le cadre de sa mission de négociation prévues au titre III du présent accord.

À l'issue de chaque réunion, un compte rendu est établi par le secrétariat de la commission, puis adressé à chaque membre. L'avis d'interprétation doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion par courrier recommandé avec avis de réception.

En application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, les avis d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande.

Lorsqu'il s'agit des délibérations de la commission pour ne prendre qu'un avis, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses décisions sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collègue.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les deux (2) collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

À cet effet, les partenaires sociaux appliqueront la méthode ainsi définie :

- lorsque la commission se contente de rendre un avis, ce dernier n'aura qu'une valeur indicative et ne liera pas le juge. En pareil cas, le juge se trouvera libre d'interpréter la clause litigieuse comme il l'entendra et pourra imposer son interprétation aux rédacteurs du texte ;
- lorsque la commission décide que l'avis a valeur d'avenant et à la seule condition que l'avis soit adopté selon les règles de validité des accords, il créera un lien avec le juge. La valeur d'avenant devra expressément être attribuée à l'avis ; à défaut l'avis ne saurait recevoir une telle valeur. « L'avis de la commission paritaire d'interprétation ne lie le juge que si l'avis a valeur d'avenant à la convention collective. »

Article 2 | Délibération de la commission de conciliation

Avant toute délibération, la commission reçoit chaque partie au litige afin d'une part, de recueillir leurs explications et d'autre part, de poser ses questions. Elles peuvent être assistées de toute personne de leur choix. La commission peut si elle le souhaite, entendre les parties, ensemble ou séparément.

Le refus d'une des parties au litige de participer à la réunion de conciliation n'empêche pas la commission de statuer.

En cas de position commune, la commission établie à l'issue de la réunion un procès-verbal comportant ses propositions, qui sera communiqué aux parties.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Le secrétariat de la CPPNIC notifie ces décisions à chacune des parties par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de 8 jours ouvrés.

Les conciliations et décisions rendues par la CPPNIC ont conservées par le secrétariat qui les tient à la disposition des membres de la CPPNIC.

S'agissant des délibérations de la commission de conciliation, chaque collègue dispose du même nombre de voix réparties à égalité en fonction du nombre d'organisations syndicales de salariés représentatives présentes. Ses délibérations sont prises à la majorité simple des voix exprimées pour chaque collègue.

En cas de désaccord au sein d'un collège ou entre les 2 collèges, un procès-verbal de désaccord est signé.

Titre VI Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Chapitre 1^{er} Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle comprend deux (2) collèges dont le nombre total de voix est identique :

- la délégation syndicale sera composée de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le périmètre de la branche nouvellement créée, avec au plus trois (3) représentants par organisation syndicale, permanent(s) de l'organisation compris.

Un quatrième représentant est admis en réunion sans prise en charge de ses frais ;

- le collège employeur est composé d'autant de représentants par organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche que de représentants salariés, selon les conditions fixées par le code du travail.

Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des deux collèges ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Chapitre 2 Missions

Sur l'emploi, la commission est compétente afin :

- d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et de ses évolutions, notamment par un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- d'étudier l'évolution des qualifications et des emplois, notamment en regard des évolutions technologiques ;
- de collecter et d'examiner les informations concernant les statistiques des licenciements économiques intervenus dans la branche au cours de l'année, lorsqu'ils concernent plus de 10 salariés dans l'entreprise ;
- le cas échéant, lorsqu'elle est sollicitée par une entreprise de la branche recourant à des licenciements collectifs pour motif économique, d'interroger les entreprises de la branche quant à leurs potentialités de reclassement d'un ou plusieurs salariés. La commission transmettra à l'entreprise concernée les éventuels retours qui lui auront été adressés.

Sur la formation professionnelle, la commission est compétente sur tous les points évoqués par les accords nationaux interprofessionnels sur la formation professionnelle. Elle doit notamment s'attacher à traiter les points suivants :

- étudier les besoins de formation de la branche professionnelle et leur évolution ;
- examiner les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la branche professionnelle en matière de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle existants pour les différents niveaux de qualification et faire toutes propositions aux pouvoirs publics et organismes intéressés sur les mesures propres à assurer l'utilisation de ces moyens ;
- aider à l'insertion professionnelle des jeunes par la détermination et la mise en place de formations spécifiques et par la réalisation de démarches appropriées auprès des organismes publics de placement ;
- concevoir, faire homologuer, valider les certificats de qualification professionnelle et autres certificats relatifs à la formation et à la compétence des salariés, existants ou à venir, correspondant aux besoins exprimés par la branche ;

- suivre l’application des accords conclus dans le cadre de la négociation quinquennale de branche sur les orientations et les moyens en matière de formation professionnelle.

Chapitre 3 Fonctionnement

La commission se réunit au moins quatre (4) fois par an sur convocation du président et du vice-président ou à la demande d’un tiers au moins des membres d’un collège. Les organisations patronales représentatives assurent le secrétariat et collectent les questions de l’ordre du jour soumises en temps utile par les membres de la commission. Le président et le vice-président approuvent l’ordre du jour avant diffusion de la convocation, accompagnée de tous les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

Le secrétariat est assuré par la FEB situé au : 34, quai de la Loire, 75019 Paris (secretariat@formation-cqp-bvpi.com).

Les frais de déplacement sont remboursés conformément de l’article 2 du chapitre 3 du titre III du présent accord.

La réunion ne peut se tenir qu’en présence de la moitié au moins des membres de chaque collège.

En cas de vote, chaque membre présent dispose d’une voix. Il peut également détenir un pouvoir émanant d’un membre absent appartenant au même collège.

La première réunion a pour objet principal de faire le bilan de l’année écoulée. La seconde réunion doit au moins traiter du programme des actions à entreprendre l’année suivante.

La commission peut décider d’inviter toute personne à titre d’expert sur une question précise.

Il est établi par le secrétariat de la commission un procès-verbal de réunion, approuvé par le président et le vice-président, et transmis aux entreprises par le secrétariat. Chaque fois que nécessaire, les observations et avis de la commission sont transmis aux organismes compétents.

Titre VII Dispositions finales

Chapitre 1^{er} Utilisation du numérique

Les convocations aux réunions paritaires se feront en priorité par courrier électronique, ou les deux selon le choix des membres de la commission.

Lorsque les documents sont nécessaires à la préparation et à la tenue des réunions, ces derniers seront transmis, dans la mesure du possible au moins 15 jours calendaires avant la réunion.

Les organisations syndicales souhaitant recevoir sur papier les convocations et les documents de travail susvisés devront en faire la demande expresse et écrite auprès du secrétariat de la commission. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion.

Chapitre 2 Suivi de l’accord

Les parties signataires conviennent d’effectuer un bilan du présent accord à l’issue d’un délai de 3 ans, à compter de sa date d’entrée en vigueur et d’examiner les suites à donner au présent accord si des modifications de la législation intervenaient en la matière.

Chapitre 3 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à la date de signature, dans le respect des dispositions légales.

À cette date, il remplacera l'intégralité des dispositions des accords collectifs relatifs à la composition et le fonctionnement de la commission paritaire.

Chapitre 4 Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des CCN des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Chapitre 5 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Chapitre 6 Révision

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

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré à ce dernier, devront s'ouvrir dans les trois mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Chapitre 7 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Fait à Paris, le 30 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Avenant n° 30 du 18 novembre 2021
relatif aux salaires au 1^{er} décembre 2021

NOR : ASET2151265M

IDCC : 1747

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

FEB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Barème. Date d'application

Le nouveau barème des salaires minimaux professionnels, fixé conformément à l'article 29 de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie, est indiqué en annexe 1 du présent accord.

Il est applicable à compter du 1^{er} décembre 2021.

Le présent accord national paritaire est applicable à toutes les entreprises, y compris celles de moins de 50 salariés, relevant de la convention collective des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie et appartenant à ce seul secteur d'activité, à l'exclusion du secteur d'activité des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (non applicable aux entreprises relevant de la convention collective des centres immatriculées de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 | Valeurs du barème

Les valeurs de ce barème constituent les salaires minimaux mensuels applicables, pour un travail effectif correspondant à la durée conventionnelle du travail en vigueur au jour de la signature, soit 151,67 heures par mois ou 218 jours par an, à chacun des échelons de la grille hiérarchique résultant de la classification.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 3 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit, lorsque le niveau OE1 sera inférieur au Smic.

Article 4 | Extension

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des minima conventionnels mensuels applicables au 1^{er} décembre 2021

Catégorie	Degré	Salaire minimum (au 1 ^{er} décembre 2021)
O/E	OE1	1 601,39 €
	OE2	1 614,42 €
	OE3	1 627,82 €
	OE4	1 658,39 €
	OE5	1 700,85 €
	OE6	1 766,58 €
	OE7	1 846,25 €
TAM	TA1	1 963,91 €
	TA2	2 094,78 €
	TA3	2 281,86 €
	TA4	2 443,00 €
	TA5	2 604,12 €
Cadres	CA1	2 770,68 €
	CA2	3 132,96 €
	CA3	3 650,98 €
	CA4	4 170,06 €
	CA5	4 710,79 €

Adhésion par lettre du 14 décembre 2021

de l'UNSA à la convention collective nationale
ainsi qu'à l'ensemble de ses textes attachés

NOR : ASET2151247M

IDCC : 2046

Bagnolet, le 14 décembre 2021.

L'UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction générale du travail, dépôt
des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur général,

Suite à l'arrêté du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche du personnel non médical des centres de lutte contre le cancer (IDCC 2046) et publié au *Journal officiel* de la république française du 13 novembre 2021, j'ai l'honneur de vous informer de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA), déclarée le 10 mars 1993, à la convention collective nationale du personnel non médical des centres de lutte contre le cancer (IDCC 2046) ainsi qu'à l'ensemble de ses textes attachés (accords, avenants et toutes annexes) et aux textes et avenants relatifs aux salaires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de ladite convention et à celles qui y ont adhéré.

Veuillez agréer, Monsieur le directeur général, l'assurance de ma parfaite considération.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

IDCC : 2785 | **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES
DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

Avenant n° 3 du 22 novembre 2021

à l'accord du 28 septembre 2015
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2151239M

IDCC : 2785

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

CPJ CNCJ ;

SYMEV ;

SOPVEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ont souhaité faire évoluer à la hausse les garanties optiques et dentaires du régime frais de santé mis en place dans la branche par l'accord du 28 septembre 2015 suite aux bons résultats du régime et sans surcoût de cotisations.

Les garanties sont modifiées conformément au tableau figurant à l'article 1^{er} qui remplace le précédent tableau de garantie.

Article 1^{er} | Tableau des garanties

L'article 5 de l'accord du 28 septembre 2015 relatif à la définition des garanties du régime frais de santé est modifié comme suit :

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés.

	Base	Base + Option 1	Base + Option 2
HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non (2)			
Frais de séjour			
En établissement conventionné ou non conventionné	100 % BR	200 % BR	250 % BR
Honoraires			
Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	130 % BR	180 % BR	200 % BR
Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée * et non conventionné	100 % BR	180 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier (2)			
Forfait non remboursé SS sans limitation de durée	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Chambre particulière (3) non remboursé SS y compris maternité	30 €/ jour ou nuitée	60 €/ jour ou nuitée	80 €/ jour ou nuitée
Lit d'accompagnant (3) non remboursé SS (bénéficiaire dont l'âge est < à 12 ans)	30 €/nuitée	45 €/nuitée	60 €/nuitée
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Forfait maternité ou adoption plénière (prime de naissance)	-	100 €/enfant	150 €/enfant
DENTAIRE auprès d'un professionnel			
Soins et prothèses « 100 % Santé ** »			
À compter du 01/01/2020 pour les couronnes et bridges et dès le 01/01/2021 pour les autres prothèses du panier dentaire	Sans reste à payer (5)	Sans reste à payer (5)	Sans reste à payer (5)
Soins autres que 100 % Santé			
Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Inlay/onlay remboursés SS	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Prothèses autres que « 100 % Santé » :			
Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation)	150% BR	250% BR	375% BR
Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	150% BR	250 % BR	375% BR
Prothèses dentaires non remboursées SS – par acte dans la limite de 3 actes / an / bénéficiaire : couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes), réparations sur prothèses fixes	165,00 €	265,00 €	400,00 €
DENTAIRE (suite)			
Implantologie			
Implant (forfait/an/bénéficiaire)	-	150 €	300 €
Orthodontie			

Orthodontie remboursée SS (forfait/semestre de traitement/bénéficiaire)	125 % BR	200 % BR	250 % BR
Orthodontie non remboursée SS (forfait/semestre de traitement/bénéficiaire) max : 4 semestres de traitement/bénéficiaire	-	-	200 % BRR
OPTIQUE (7) (Équipement = 1 monture + 2 verres)			
Renouvellement tous les 2 ans à compter du 16 ^{ème} anniversaire Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales			
Équipement « 100 % Santé » ** (classe A ***)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)
Y compris prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)
Y compris supplément pour verres avec filtres (verres de classe A)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)
Équipement autre que « 100 % Santé » (classe B ***) (8) :			
Par verre simple - par bénéficiaire *****	75 €	75 €	150 €
Par verre complexe - par bénéficiaire *****	90 €	112,50 €	217,50 €
Par verre très complexe - par bénéficiaire *****	90 €	112,50 €	217,50 €
Par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans *****	100 €	100 €	100 €
Par monture de lunettes - par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans *****	80 €	100 €	100 €
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B (définies dans les conditions générales) dans la limite des PLV	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Lentilles			
Lentilles prescrites remboursées SS (forfait/an/bénéficiaire)	100 % BR + 100 €	100 % BR + 150 €	100 % BR + 200 €
Lentilles prescrites y compris jetables, non remboursées SS (forfait/an/bénéficiaire)	100 €	150 €	200 €
AIDE AUDITIVE OU ÉQUIPEMENT (par oreille)			
Aides auditives jusqu'au 31/12/2020			
Appareil auditif remboursé par la Sécurité sociale (forfait/an/bénéficiaire)	150 % BR	200 % BR	250 % BR
À compter du 01/01/2021 (Renouvellement par appareil tous les 4 ans)			
Équipement « 100 % Santé » ** (classe I ****)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)	Sans reste à payer (6)
Équipement autre que « 100 % Santé » (classe II ****) :			
Plafond : par aide auditive (hors accessoires) y compris remboursement SS	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Bénéficiaire dont l'âge est ≤ à 20 ans ou atteint de cécité *****	122 % BR	122 % BR	122 % BR
Bénéficiaire dont l'âge est > à 20 ans	150 % BR	200 % BR	250 % BR
Accessoires et fournitures	150 % BR	200 % BR	250 % BR
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non			
Honoraires médicaux			
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste :			
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	100 % BR	120 % BR	150 % BR

• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	120 % BR	200 % BR	250 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	100 % BR	180 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux :			
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	120 % BR	120 % BR	150 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	100 % BR	100 % BR	130 % BR
• Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % DE	100 % DE	100 % DE
Actes d'imagerie médicale :			
• Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	100 % BR	120 % BR	150 % BR
• Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée *	100 % BR	100 % BR	130 % BR
• Honoraires paramédicaux : auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	120 % BR	150 % BR
Matériel médical			
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Frais de transport sanitaire			
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Cures thermales			
Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique,	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait transport et hébergement thermal pour les cures prises en charge SS (forfait global/an/bénéficiaire)	-	150 €	200 €
Médicaments			
Médicaments remboursés SS à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés SS à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Médicaments remboursés SS à 15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Contraception non remboursée SS sur prescription médicale. (forfait/an/bénéficiaire)	15 €	15 €	30 €
Médicaments prescrits non remboursés SS (forfait/an/bénéficiaire)	-	20 €	40 €
Médecine additionnelle et de prévention non remboursée SS			
Ostéopathie : sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel (max : 3 séances/an/bénéficiaire)	15 €/séance	20 €/séance	30 €/séance
Actes de prévention remboursés SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Services			
Assistance	Incluse	Incluse	Incluse
Tiers-Payant	Prévu	Prévu	Prévu

BR = Base de remboursement de la sécurité sociale. **DE** = Dépense effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la sécurité sociale. **TM** = Ticket modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise).

(*) **Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en chirurgie et obstétrique)** : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

(**) Tels que définis réglementairement : **dispositif 100 % Santé** par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

(***) Voir la liste réglementaire des options des listes A et des listes B dans les conditions générales.

(****) Voir la liste réglementaire des options des listes 1 et des listes 2 dans les conditions générales.

(*****) Y compris le remboursement de la sécurité sociale.

(*****) La cécité se définit par une acuité visuelle inférieure à 1/20 après correction.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) Hors établissements médico-sociaux (maison d'accueil spécialisé, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles.

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux conditions générales.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux conditions générales.

(7) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. La périodicité de 2 ans ou de 1 an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du premier élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale.

(8) Verre simple	verre unifocal sphérique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptrie,
	verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,
	verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries.
(8) Verre complexe	verre unifocal sphérique dont la sphère est hors zone de – 6,00 à + 6,00 dioptries,
	verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,
	verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,
	verre unifocal sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries,
	verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries,
	verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries,
	verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries.
(8) Verre très complexe	verre multifocal ou progressif sphérique dont la sphère est hors zone de – 4,00 à + 4,00 dioptries,
	verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est comprise entre – 8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries,
	verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est inférieure à – 8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie,
	verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries.

Article 2 | Durée de l'accord. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Il est également convenu de solliciter l'extension de l'accord.

Article 4 | Notification. Dépôt. Extension

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

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux rappellent que le présent accord ayant vocation à définir les garanties de santé applicables dans le cadre du régime collectif à adhésion obligatoire de la branche dont doivent bénéficier tous les salariés relevant de la convention collective, celui-ci ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363 | Convention collective nationale

IDCC : 2785 | **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES
DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

Avenant du 22 novembre 2021
relatif à la définition des emplois du personnel et des coefficients

NOR : ASET2151240M

IDCC : 2785

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

CPJ-CNCJ ;

SYMEV ;

SOPVEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu la convention collective nationale du personnel des offices de commissaires-priseurs judiciaires exerçant à titres individuels ou sous forme de société, des opérateurs de ventes volontaires aux enchères publiques et de leurs organisations professionnelles, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer (IDCC 2785) ;

Vu le décret n° 2019-1185 du 15 novembre 2019 relatif à la formation professionnelle des commissaires de justice et aux conditions d'accès à cette profession ;

Vu article 4 du décret précité ;

Vu article 16 du décret précité,

Article 1^{er} | Classification du personnel

Au titre VI de la convention collective nationale, intitulé « Classification du personnel » :

L'article 20 « Définition des emplois du personnel et des coefficients » est ainsi modifié :

- « – stagiaire commissaire de justice, 1^{re} et 2^e année (coef. 180) : salarié qui se destine à la profession de commissaire de justice (commissaire de justice stagiaire) au sein de l'un des organismes de formation habilité ;
- stagiaire commissaire de justice OVV (coef. 300) : salarié titulaire du diplôme de commissaire-priseur habilité à diriger des ventes qui se destine à la profession de commissaire de justice (commissaire de justice stagiaire) en cours de formation au sein de l'un des organismes de formation habilité. »

Article 2 | Stipulations spécifiques pour les 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les offices ou les SVV de la branche, quelle que soit leur taille, d'autant plus que la majorité des SVV et des offices emploient moins de cinquante (50) salariés.

Article 3 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche. Au terme du délai d'opposition de 15 jours, il donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Fait à Paris, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

FORMATION PROFESSIONNELLE

Accord national interprofessionnel du 14 octobre 2021

relatif aux nouveaux enjeux de la loi du 5 septembre 2018
pour la liberté de choisir son avenir professionnel

NOR : ASET2151260M

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

CPME ;

MEDEF ;

U2P,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Près de trois ans après la promulgation de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel ont décidé, au printemps 2021, d'évaluer ensemble l'impact de ses dispositions sur les entreprises et les salariés.

Le développement des compétences et des qualifications est un enjeu majeur du début du ^{xxi}e siècle. Sur cette question, se rejoignent une priorité économique (permettre aux entreprises de fonctionner et de produire de manière adaptée aux transitions en cours) et une priorité sociale comme sociétale (permettre aux salariés d'évoluer et de sécuriser leur parcours professionnel). La question des compétences se décline en trois thèmes clés : le développement des compétences, l'alternance, les transitions professionnelles.

Le marché de l'emploi est soumis à de profondes transformations (numérique) et à de nouveaux défis (transition écologique), qui impactent parfois de manière très importante de nombreuses entreprises et de nombreux salariés. La question des compétences constitue donc un axe majeur qui concerne tous les acteurs qui interviennent sur le champ de l'emploi et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a posé les bases d'une transformation profonde du système. Parmi les principaux objectifs poursuivis par cette loi, la valorisation de la voie professionnelle et le développement de l'apprentissage constituent, à ce stade, une réussite dont se félicitent les partenaires sociaux. De même, les salariés comme les demandeurs d'emploi sont de plus en plus nombreux à consulter et à mobiliser leur compte personnel de formation (CPF).

Conscients que le déploiement de cette réforme d'ampleur et son appropriation sont toujours en cours, les parties signataires ont estimé utile de s'engager dans un premier travail d'évaluation de la loi. Il s'agit cependant de ne pas s'arrêter aux constats mais de questionner ce qu'ils impliquent et d'évaluer les autres aspects de la réforme avec la même exigence. Sur un certain nombre de points en effet, des progrès restent à faire pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'investir conjointement dans le développement des compétences et des qualifications. Sur ces sujets, l'importance du dialogue social tant dans les entreprises que dans les branches professionnelles doit être soulignée. Dans le cadre des entreprises, les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, représentent les premiers interlocuteurs des directions et le comité social et économique (CSE) constitue un lieu privilégié. La crise sanitaire et économique du « Covid-19 » a aussi mis en évidence l'insuffisance de l'accompagnement des salariés et des entreprises face aux évolutions profondes et rapides des métiers et face aux transitions à l'œuvre, quelle que soit la nature de ces dernières.

Ce sont donc ces impératifs, ainsi que la volonté de faire des propositions communes, qui ont conduit les parties signataires à mener ces travaux d'évaluation en amont de la concertation sur la gouvernance et le financement du système organisé par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Ces travaux ont permis d'identifier les 7 thématiques du présent accord, pour que le système soit réellement mis au service du développement des compétences attendues par les entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Dans ce cadre, la question de l'accompagnement des salariés et des entreprises est centrale.

Ces travaux ont donc permis d'identifier sept thématiques stratégiques majeures :

- encourager durablement le recours à l'alternance ;
- professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours ;
- faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises ;
- simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs ;
- créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle ;
- financement : disposer de l'ensemble des moyens disponibles ;
- poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles).

Par le présent accord, les parties signataires actent les thématiques prioritaires à traiter, des pistes de solution ainsi qu'un calendrier précis des travaux en attente. Cet accord cadre a vocation à :

- engager lesdits partenaires à mettre en œuvre directement ce qui est de leur ressort propre ;
- mettre en œuvre avec les autres parties prenantes ce qui est de la responsabilité partagée ;
- inciter les pouvoirs publics à agir sur les plans législatif et réglementaire en fonction des recommandations définies nécessitant une évolution ou une adaptation de la loi.

Chapitre 1^{er} Lever les freins périphériques pour renforcer la qualité de l'alternance

La réforme de 2018, qui a assoupli le régime juridique des centres de formation en apprentissage (CFA) et les dispositions du contrat d'apprentissage et qui a fortement impliqué les branches professionnelles dans le pilotage de l'alternance, a permis une forte augmentation du nombre de contrats d'apprentissage ces deux dernières années, notamment dans l'enseignement supérieur.

À ceci s'est ajoutée dans la période de crise sanitaire que la France traverse, la mise en place d'aides exceptionnelles qui ont permis de maintenir la dynamique de l'apprentissage, incitant les entreprises à rester engagées en la matière pour offrir des solutions aux jeunes.

Ceci a été favorisé par un autre facteur : l'offre de formation en alternance, en apprentissage notamment, s'est considérablement diversifiée avec l'arrivée de nouveaux acteurs, au bénéfice d'une meilleure réponse aux besoins des entreprises et aux attentes des jeunes.

Les parties signataires constatent que l'apprentissage est aujourd'hui une voie d'insertion professionnelle performante, avec des taux d'insertion dans l'emploi supérieurs à ceux observés dans les formations par la voie scolaire. L'apprentissage s'impose désormais comme une voie de formation initiale à part entière, complémentaire de la voie scolaire dont le développement change l'image et le fonctionnement global de la voie professionnelle.

Pour autant, l'aspect « culturel » autour de l'apprentissage demeure un frein inconscient à lever, surtout lors des moments clés de l'orientation au cours du cycle de l'enseignement secondaire.

Par ailleurs, sont mis en évidence un certain nombre de freins périphériques au développement de l'apprentissage : équipement informatique, problématiques de logement, freins à la mobilité... À cet égard l'accompagnement des jeunes apprentis par les CFA appelle une attention particulière, en particulier lors de la phase de recherche de contrat. De même, l'existence, pour les CFA, de procédures administratives différentes selon les opérateurs de compétences (OPCO) est un facteur de complexité supplémentaire.

Les parties signataires identifient trois enjeux prioritaires : améliorer les dispositifs d'orientation vers l'apprentissage, renforcer l'accompagnement des jeunes et soutenir l'innovation pédagogique des CFA.

Article 1^{er} | *Améliorer les dispositifs d'orientation vers l'apprentissage*

La loi a réorganisé l'orientation des élèves et a par ailleurs créé les conditions d'un rapprochement entre les différents acteurs de l'apprentissage. Pour améliorer sa mise en œuvre, les parties signataires souhaitent que soit franchie collectivement une nouvelle étape qui s'appuierait sur cinq mesures nouvelles :

- dans chaque région, l'utilisation des heures dédiées à la connaissance des métiers et à l'orientation au collège et au lycée doit être modélisée pour permettre aux entreprises de se rapprocher des établissements scolaires et de présenter leurs métiers, en lien avec les régions ;
- une fois par an, les CFA présentent leur offre de formations en apprentissage aux jeunes, notamment aux élèves de troisième ;
- les plateformes Affelnet et Parcoursup veillent à mettre en visibilité l'ensemble des offres de formation en apprentissage et à valoriser ces possibilités de formation au moment des vœux ;

- les CREFOP organisent annuellement, en lien avec les acteurs de la formation, une communication sur l’offre de formation en apprentissage sur les territoires ;
- par ailleurs, toujours en vue de favoriser l’orientation vers l’alternance en général, les parties signataires souhaitent interroger l’intérêt d’harmoniser les aides aux entreprises pour l’embauche de jeunes en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation.

Article 2 | Renforcer l’accompagnement des jeunes

L’attractivité de l’apprentissage dépend aussi de la façon dont le jeune perçoit la qualité de l’accompagnement dont il va bénéficier ainsi que la sécurisation de son parcours. Pour les parties signataires, créer les conditions de la réussite de l’apprentissage suppose de travailler sur la qualité de son parcours de formation en entreprise. C’est la raison pour laquelle les partenaires sociaux incitent notamment les branches professionnelles à s’emparer de cette question :

- ainsi, les branches professionnelles et les entreprises sont encouragées à se saisir de la certification de maître d’apprentissage et de tuteur du ministère chargé du travail pour former leurs salariés et renforcer la qualité de l’alternance (cf. vademecum paritaire) ;
- les différents acteurs de l’emploi, notamment les missions locales, doivent informer les apprentis sur les dispositifs d’aide aux logements et d’aide aux transports.

Pour sécuriser le parcours professionnel du jeune, une voie de retour vers le lycée professionnel en cas de difficulté doit pouvoir être envisagée plus facilement, pour éviter une sortie du système de formation. Les partenaires sociaux considèrent que ce point constitue un facteur nouveau, cohérent avec l’ensemble des mesures qui se mettent en place concernant les jeunes :

- les parties signataires demandent que soit facilitées les passerelles vers les lycées professionnels, notamment pour les jeunes entrés en CFA et qui demeurent sans contrat à l’issue de la période de recherche de 3 mois.

Un des prérequis consiste par ailleurs à s’assurer que le jeune qui entre en formation dispose des socles de compétences adaptées (CléA et CléA numérique). Ce point demeure aujourd’hui insuffisamment pris en compte et les parties signataires considèrent que l’acquisition préalable de ces compétences est une des clés du succès pour pouvoir réussir son apprentissage ;

- les parties signataires demandent ainsi que les prépas apprentissage pour les diplômes de niveaux 3 et 4 (CAP, BEP, brevet professionnel, bac professionnel) intègrent systématiquement une évaluation préalable relative aux socles de compétences afin d’intégrer le complément de formation nécessaire à leur acquisition dans leur cursus de formation.

Article 3 | Soutenir l’innovation pédagogique des CFA

Dans un autre registre, les parties signataires observent que l’innovation pédagogique, qui est un levier important d’attractivité et de qualité, ne fait l’objet dans la loi du 5 septembre 2018 d’aucune mesure de soutien et d’accompagnement.

- pour encourager les CFA à s’engager dans cette voie, les parties signataires veulent rendre les dépenses liées à l’innovation pédagogiques des CFA, notamment dans les secteurs d’avenir (numérique, ingénierie industrielle, recherche et développement...), éligibles aux dépenses libératoires des entreprises (les 13 % du 0,68 %) ;
- les parties signataires demandent aux CFA de communiquer annuellement le nombre de placements en emploi ainsi que les types de contrats proposés aux apprentis à l’issue de leur contrat d’apprentissage.

Chapitre 2 Clarifier et simplifier pour maintenir la dynamique du nombre de contrats

La dynamique globale de l'apprentissage est très positive. Ces deux dernières années, c'est une hausse de 19 % de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés en 2019 par rapport à 2018, et de 40 % de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés en 2020 par rapport à 2019 (soit plus de 500 000 nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés l'année dernière). Toutefois, l'analyse plus fine met en évidence une augmentation de l'apprentissage essentiellement dans l'enseignement supérieur et la situation spécifique des contrats de professionnalisation.

Le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation a ainsi baissé de 48 % en 2020 par rapport à 2019, alors qu'ils présentent de vraies spécificités et des objectifs différents en réponse aux besoins des entreprises et des publics adultes. Les parties signataires réaffirment l'intérêt de l'alternance qui est une modalité pédagogique à vocation professionnalisante. À cet égard, elles soulignent la nécessité d'une exigence renforcée quant à la qualité de ces formations.

Les branches professionnelles sont conscientes de l'importance de ce niveau d'exigence, mais manquent de marges de manœuvre financières suffisantes notamment pour élaborer une stratégie pluriannuelle et piloter financièrement l'alternance.

Enfin, les travaux conduits mettent en évidence que certaines mesures prévues par la loi et susceptibles de générer des économies n'ont pas été mises en œuvre, notamment la minoration des niveaux de prise en charge pour les CFA bénéficiant de financements publics ou accueillant des populations en classe mixte (apprentissage et jeunes sous statut scolaire).

Dans un premier temps néanmoins, les parties signataires jugent nécessaire de travailler sur les contrats d'alternance en clarifiant leur objet.

Article 4 | Clarifier l'usage des contrats et simplifier les procédures administratives

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation doivent être clarifiés et recentrés sur leurs objectifs en matière de formation initiale et de formation continue.

Les parties signataires demandent que les procédures administratives, lors du dépôt des contrats d'apprentissage et de professionnalisation auprès des OPCO, soient harmonisées et simplifiées.

Titre 2 Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours

Chapitre 3 Recentrer le CPF sur les enjeux de parcours professionnels

Le CPF est un outil initié par les partenaires sociaux et repris dans la loi du 5 mars 2014. Les parties signataires réaffirment l'importance de cet outil au service de la formation et du développement des compétences et des qualifications.

La question des compétences participe au maintien dans l'emploi du salarié : c'est la raison pour laquelle il doit pouvoir mobiliser son CPF, au service de son parcours professionnel et en lien avec les besoins des entreprises de son territoire.

Le CPF est un outil qui appartient au salarié mais il n'est pas aujourd'hui suffisamment mobilisé dans un objectif de développement des compétences professionnelles, principalement parce que les acteurs – entreprises comme salariés – ne sont pas assez accompagnés.

Plus globalement, les parties signataires observent que salariés et demandeurs d'emploi manquent de visibilité sur la manière dont la mobilisation de leur CPF peut s'inscrire dans leur

parcours professionnel : ils ne sont pas assez éclairés sur l'évolution des métiers, les besoins en compétences des entreprises, les certifications professionnelles et les formations y conduisant particulièrement utiles dans les différents secteurs d'activité. Ce point est central dans la question de l'adaptation de la loi du 5 septembre 2018.

Dans le même esprit, les parties signataires pensent que la réforme de 2018 n'a pas atteint ses objectifs en matière de co-construction et de co-investissement : les pratiques d'abondement par les entreprises se développent mais demeurent marginales, peu connues et difficiles à mettre en œuvre.

Les parties signataires observent l'absence de données utiles sur le CPF, notamment celles de nature qualitative, qui ne sont pas mises à disposition des branches professionnelles et des entreprises. Cette situation doit évoluer, y compris pour pouvoir assurer le pilotage et la régulation de ces dépenses au service du développement des compétences et des qualifications.

Pour toutes ces raisons, les parties signataires demandent la mise en place, par les mesures suivantes, d'une stratégie active d'accompagnement et de développement de la co-construction et du co-investissement, lorsque le salarié utilise son CPF dans le cadre de son parcours professionnel au sein de l'entreprise.

Article 5 | *Accompagner le salarié vers des formations utiles et certifiantes*

Les parties signataires souhaitent mettre en place les mesures suivantes pour aider le salarié à utiliser de manière éclairée et pertinente son CPF :

- l'ergonomie du site et de l'application « Mon compte formation » doit être revue pour faciliter le recours au conseil en évolution professionnelle (CEP) et orienter l'utilisateur vers les formations visant les certifications et compétences utiles à son projet et aux entreprises ou aux secteurs d'activité ;
- les partenaires sociaux demandent à cet effet à la Caisse des dépôts et consignations (CDC), de lancer une expérimentation pour conditionner l'achat de formations visant des certifications hors du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à la validation de l'opérateur du CEP ;
- les formations relevant de cette expérimentation seront fixées en concertation avec les branches professionnelles ;
- les employeurs, notamment dans le cadre des entretiens professionnels, informent les salariés sur les compétences et qualifications attendues par l'entreprise et donnent leur avis sur la mobilisation utile de leur CPF et les éventuelles possibilités d'abondement. Les employeurs informent également les salariés de la possibilité de recourir au CEP.

Article 6 | *Soutenir la co-construction des parcours de formation via le CPF*

Pour accompagner les parcours de formation des salariés, les parties signataires ont identifié les leviers opérationnels suivants, indispensables aux entreprises et aux branches pour atteindre cette ambition :

- la simplification, pour les entreprises, des procédures d'abondement (notamment pour les actions collectives) sur le site et l'application « Mon compte formation » ;
- l'interface de gestion des accords collectifs CPF doit être rendue plus opérationnelle afin de permettre à une branche professionnelle ou à une entreprise qui a négocié un accord collectif sur les actions éligibles au CPF et sur les abondements, d'acheter les formations présentant un intérêt partagé et de demander le remboursement à la CDC des sommes correspondantes dans la limite des droits CPF de chaque salarié concerné et sous condition de son accord préalable ;

- un accès dynamique au fichier « source » CDC de l'ensemble des certifications et formations éligibles au CPF est également ouvert aux entreprises ;
- les entreprises et les branches professionnelles peuvent, par accord collectif définissant notamment une politique d'abondement, cibler des formations identifiées (hors formations obligatoires) mises en œuvre sur le temps de travail et permettant de mobiliser, pour partie, le CPF des salariés.

Chapitre 4 Valoriser les nouvelles modalités de parcours

Par ailleurs et avec la même volonté de faire progresser le système, les travaux paritaires ont mis en évidence la nécessité d'interroger les nouvelles modalités de parcours.

L'état des lieux partagés par les parties signataires montre qu'il est difficile pour les entreprises et les salariés d'évaluer l'impact des actions de formation sur les parcours professionnels hors de l'entreprise. C'est un point faible dans un contexte où le développement des compétences doit pouvoir être mis en évidence. Une des difficultés particulières, assez largement partagée au-delà des partenaires sociaux, concerne la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La VAE n'est en effet aujourd'hui pas encore une modalité de reconnaissance des compétences suffisamment développée. Cela s'explique notamment par une procédure qui reste complexe et méconnue. À cet égard, le bilan de compétences doit être mobilisé davantage dans le cadre des plans de développement des compétences des entreprises, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Ce point est repris dans le chapitre 4.

Les parties signataires sont conscientes de l'intérêt des nouvelles modalités pédagogiques (AFEST, FOAD...) qui se sont développées depuis la réforme, même s'ils estiment qu'il est encore difficile de les mettre en œuvre dans une logique de parcours de formation.

Ces points appellent pour les parties signataires, les adaptations suivantes :

Article 7 | Formaliser les parcours de formation

Les parties signataires sont étroitement associées à l'élaboration par la CDC du nouveau « passeport compétences » dans la mesure où elles partagent la volonté d'améliorer la traçabilité des formations suivies et des compétences acquises par les salariés.

Article 8 | Promouvoir les nouvelles modalités pédagogiques

Le vademecum paritaire valorise et contribue à développer les nouvelles modalités et parcours de formation (à distance, en situation de travail) ainsi que les nouvelles modalités d'accompagnement professionnel (coaching professionnel, etc.) (cf. vademecum ci-dessous).

Titre 3 Faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique pour les entreprises

Pour intégrer le développement des compétences et des qualifications des salariés dans la stratégie globale des entreprises, les parties signataires identifient la nécessité d'agir tant sur des leviers d'accompagnement que sur des leviers d'incitation.

Chapitre 5 Favoriser l'intégration de l'évolution des compétences dans la stratégie des entreprises

Les parties signataires partagent le constat selon lequel le passage du plan de formation au plan de développement des compétences est aujourd'hui inégalement pris en compte et mis en perspective dans la stratégie des entreprises.

Cela d'autant que l'appui des OPCO en la matière a été ralenti en raison du processus de transformation des OPCA en OPCO que la loi a imposée. Cette transformation est d'ailleurs parfois toujours en cours, du fait notamment de la crise sanitaire et économique. Certains d'entre eux viennent seulement de déployer leur offre de services auprès des branches professionnelles et des entreprises sur l'ensemble du territoire.

Article 9 | Favoriser l'intégration de l'évolution des compétences dans la stratégie des entreprises

Les parties signataires considèrent que l'intégration de l'évolution des compétences dans la stratégie des entreprises suppose la mise à disposition de nouveaux outils. À cet égard, la possibilité pour les entreprises volontaires, avec l'appui des branches professionnelles, de recourir à une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) simplifiée, constitue une opportunité et un levier d'action.

- Les parties signataires créent, avec les branches professionnelles, un cadre simplifié d'accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), pour les entreprises volontaires qui ne sont pas concernées par l'obligation légale de négocier une GEPP. Cette initiative pourra permettre, pour les entreprises qui s'en emparent, d'éclairer utilement l'élaboration de leur plan de développement des compétences.

Dans la même volonté de mieux outiller les entreprises, en lien avec les branches professionnelles, les parties signataires ont identifié la nécessité de recenser et clarifier l'ensemble des dispositifs en matière de développement des compétences.

Article 10 | Accompagner les entreprises et les salariés dans le développement des compétences

Les parties signataires décident, pour accompagner les entreprises et les représentants des salariés, de compléter les outils actuels par un vademecum paritaire.

- Ce vademecum paritaire est élaboré par les parties signataires à destination des entreprises et des salariés afin de préciser les enjeux et les outils permettant d'approfondir le dialogue social sur le développement des compétences (sous différentes modalités pédagogiques), des qualifications, de la certification, de l'alternance et des transitions professionnelles.

Au-delà de la mise à disposition d'outils, les parties signataires conviennent de la nécessité d'inciter les entreprises à interroger dans leur stratégie globale, la question du développement des compétences et des qualifications.

Chapitre 6 Créer de nouveaux leviers d'incitation pour développer les compétences des salariés

Les parties signataires prennent acte du fait que la réforme de 2018 ne fait pas assez le lien entre le projet individuel du salarié et la stratégie de l'entreprise : cela ne conduit pas les entreprises à investir comme elles le souhaiteraient dans la formation des salariés. Pour y parvenir et créer les conditions de progrès décisifs, eu égard à l'importance du sujet, les parties signataires jugent nécessaire de mettre en place un dispositif d'incitation financière dans un cadre maîtrisé, respectueux du dialogue social, dont ils soulignent l'importance sur l'ensemble de ces questions.

Article 11 | Créer de nouveaux leviers d'incitation pour les entreprises

- Les entreprises paient toutes aujourd'hui une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (1,23 % de la masse salariale pour les moins de 11 salariés, 1,68 % de la masse salariale pour les 11 salariés et plus). Eu égard aux enjeux auxquels elles font face

(transition écologique, transition numérique...), les parties signataires demandent que les dépenses complémentaires de formation que les entreprises engagent (GEPP, diagnostics RH des OPCO, contribution conventionnelle, versements volontaires, co-construction et co-investissement) donnent lieu à une aide (incitation fiscale...).

- De plus, les parties signataires décident d'instruire paritairement la clause de dédit formation.

Titre 4 Simplifier et améliorer l'efficacité du système de certification au bénéfice des utilisateurs

En complément de ces dispositifs d'incitation, la simplification du système de certification, que la loi du 5 septembre 2018 a réorganisé sous l'égide de France compétences, constitue pour les parties signataires, un enjeu capital.

Aujourd'hui, la commission de la certification professionnelle de France compétences est opérationnelle : l'implication des parties signataires dans les décisions d'enregistrement au RNCP et au répertoire spécifique (RS) s'est améliorée, malgré une forte augmentation des demandes d'enregistrement depuis la réforme. Les parties signataires constatent qu'il reste néanmoins des axes de progression à définir dans une démarche d'amélioration continue (blocs de compétences, passerelles et équivalences, inscriptions de droit...).

Par ailleurs le cadre juridique actuel d'enregistrement des certifications professionnelles ne facilite pas la lisibilité des répertoires, la régulation des certifications ni leur visibilité par secteur d'activité, alors que les entreprises et les salariés ont besoin de certifications qui représentent de vrais repères professionnels.

De manière générale, les certificateurs ne construisent pas encore assez leurs référentiels en tenant compte du système européen de certification, du découpage des certifications en blocs de compétences ni des travaux des branches professionnelles sur l'évolution des métiers.

Les parties signataires observent également que les branches professionnelles sont attachées à leurs spécificités, mais sont aussi conscientes des défis communs à relever, à commencer par la définition de la valeur d'usage d'une certification et la manière d'envisager les compétences transversales des métiers qui ne relèvent spécifiquement d'aucun secteur.

Enfin, le fonctionnement des commissions professionnelles consultatives (CPC) s'est amélioré depuis la réforme mais n'est pas encore optimal : le périmètre de certaines CPC est trop large, les relations avec certains ministères compliquées voire inexistantes, notamment pour les plus petites branches professionnelles qui ne peuvent pas défendre leurs intérêts comme elles le devraient.

Au vu de ces différents éléments, les parties signataires se sont accordées sur quatre mesures de simplification et de clarification.

Article 12 | Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs

- Les parties signataires engagent un travail paritaire pour :
 - clarifier les notions de « compétences », de « qualification » et de « certification » ;
 - simplifier les processus de certification et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et renforcer l'accompagnement des individus ;
 - élaborer un guide méthodologique pour les acteurs, en particulier pour les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) mais aussi les OPCO dans leur mission d'accompagnement en la matière ;

- Ce travail paritaire doit également conduire à une meilleure articulation entre les certifications existantes, les blocs et les certifications transverses, les socles communs et les micro-certificats.
- Le cadre juridique d'enregistrement des certifications professionnelles est modifié pour mieux réguler les différents répertoires (hors RNCP et certifications des branches professionnelles) et simplifier l'enregistrement et le renouvellement des certifications et habilitations réglementaires.
- Un corpus commun de méthode et de fonctionnement aux 11 CPC et aux autres instances de l'enseignement supérieur dans lesquelles siègent les partenaires sociaux (comité de suivi de licence-master-doctorat, commission consultative nationale des IUT, commissions pédagogiques nationales des IUT, commission des titres d'ingénieur, commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion) est développé par les parties signataires.

Titre 5 Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle

Par le présent accord, les parties signataires expriment la volonté de créer les leviers de pilotage adaptés à l'atteinte des ambitions de la réforme du 5 septembre 2018.

À cet égard, 4 questions sont à traiter prioritairement : la question de l'accès aux données, celle de la conduite d'une stratégie pluriannuelle, l'articulation de la gouvernance nationale et régionale et enfin l'ajustement des modalités de gouvernance nationales.

Chapitre 7 Recueillir et traiter les données en vue d'une exploitation utile et partagée

Les parties signataires formulent un certain nombre de constats concernant les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et la place qui leur est donnée.

Tout d'abord, les OPMQ sont avant tout au service des branches professionnelles, et à ce titre, les instances paritaires de ces dernières ne sont pas assez informées des travaux que France compétences mène avec les interlocuteurs techniques des OPMQ.

La publication et l'exploitation de leurs travaux sont cantonnées au périmètre de la branche professionnelle et les décideurs publics ne s'y réfèrent pas, alors même que certaines études sont très poussées et témoignent de leur expertise.

Par ailleurs, les résultats des travaux des OPMQ ne font que peu l'objet d'exploitations suffisantes par les acteurs pour développer leur offre de services, bâtir leur stratégie en matière de formation et élaborer les contenus de certification, notamment les OPCO, les certificateurs (CPC, organismes privés ou paritaires) et les entreprises, mais aussi les opérateurs du CEP.

Toutefois, le manque de visibilité des travaux des OPMQ tient aussi à une question de moyens : pour y remédier, certaines branches professionnelles ont décidé de mutualiser leurs ressources au sein d'un observatoire interbranches, même si cela reste encore une exception. Inversement, toutes les branches professionnelles ne disposent pas d'un observatoire.

Il apparaît enfin que la coordination entre les acteurs de l'observation des métiers et des compétences doit être développée afin de disposer plus largement des analyses sectorielles et territorialisées des besoins. Cela d'autant que l'hétérogénéité des méthodes d'observation, des définitions et des indicateurs observés est une des principales causes de la difficulté rencontrée par les acteurs pour consolider et comparer leurs analyses.

Au-delà des OPMQ, la loi de 2018 n'a pas prévu d'organiser la consolidation des données emploi-formation collectées par des acteurs différents, publics comme privés, à la fois dans les

branches professionnelles et dans les territoires, contrairement aux orientations fixées dans l'ANI du 22 février 2018.

Dès lors les parties signataires constatent que l'analyse et la mise à disposition des données en continu font défaut : les branches professionnelles et les partenaires sociaux sont dépendants des travaux de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) pour de nombreux dispositifs et ne recourent sans doute pas assez aux OPCO, cela d'autant que le transfert de la collecte aux URSSAF prive les branches professionnelles des données dont disposaient les OPCO dans ce cadre.

In fine, l'exploitation des données à des fins d'évaluation et de pilotage politique n'est pas assez développée en particulier pour les postes budgétaires les plus importants de France compétences : l'alternance, le CPF et le Plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Parmi ces données, ce sont celles de nature qualitative qui font le plus défaut et qui seraient les plus utiles pour faire des comparaisons d'une année sur l'autre et évaluer l'efficacité des différents dispositifs financés. Il est donc essentiel pour les parties signataires d'organiser le recueil, le traitement et la mise à disposition des données.

Article 13 | Recueillir, centraliser et traiter des données éparses, différées et peu partagées

Faute d'espace institutionnel pour traiter ce point, les parties signataires décident d'engager un travail paritaire de description des données utiles, à partager, dans le cadre du pilotage de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

- Les parties signataires, demandent à accéder aux données utiles au pilotage national et régional de la politique de formation professionnelle et à les exploiter (alternance, formation professionnelle, transitions professionnelles). Si les observatoires doivent bien évidemment disposer de méthodes d'analyse et d'indicateurs communs, ces travaux sont à mener en particulier au niveau des branches professionnelles, avec les CPNE responsables du pilotage politique des observatoires ;
- Une organisation et un lieu adaptés sont à identifier pour permettre de répondre à ces objectifs, dans le respect des périmètres des OPMQ et en lien avec ces derniers.

Chapitre 8 Ajuster la gouvernance et renforcer l'évaluation pour responsabiliser les acteurs

Aujourd'hui, les parties signataires observent que France compétences ne remplit pas complètement l'objectif qui a sous-tendu à sa création et qui visait à définir une vision stratégique partagée avec les autres acteurs de la gouvernance.

Ainsi, si les partenaires sociaux siègent au sein du conseil d'administration (CA) de France compétences, les parties signataires constatent que les décisions politiques s'imposent trop souvent aux administrateurs, et ne font pas suffisamment l'objet de débats, tout comme les travaux des commissions qui pourraient être mieux exploités dans le cadre du CA.

Cela d'autant que le manque d'évaluation en continu des dispositifs et l'absence de traitement et d'exploitation des données par les acteurs de la gouvernance, surtout les données de nature qualitative, empêchent les administrateurs de pouvoir peser sur les décisions stratégiques.

C'est d'ailleurs en dehors de cette instance de gouvernance, et sans la remettre en question, que les parties signataires ont alerté le gouvernement sur les réponses qu'il s'agissait d'apporter aux besoins des entreprises et des salariés en lien avec les effets de la crise sanitaire (cf. la création du dispositif Transco).

Par ailleurs et concernant les OPCO, les parties signataires ont accompagné la restructuration des OPCA en OPCO, qui a été ralentie par la crise sanitaire et économique du « Covid-19 ».

Le constat à date est que ces nouvelles structures, au service des entreprises et des branches professionnelles, commencent seulement à déployer pleinement leurs offres de services. Leurs conventionnements avec l'État les amènent d'ailleurs à être très sollicités par ses services.

Les parties signataires notent que la gouvernance régionale n'est pas stabilisée : les CREFOP sont fondamentalement des instances utiles mais elles sont très hétérogènes dans leur fonctionnement et leur influence.

Enfin, les parties signataires, l'État, les régions, doivent gérer les complexités de cette politique, notamment liées au nombre important d'acteurs qui agissent sur ce champ aux multiples sources de financement. La centralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage ne s'est pas traduite par une meilleure coordination des acteurs, tant au niveau national, qu'au niveau des territoires.

Ces constats conduisent les parties signataires à formuler les adaptations suivantes :

Article 14 | Réviser les processus de décision au sein de France compétences

Les trois dispositions suivantes ont pour objet, en cohérence avec les constats rapportés ci-dessus, de renforcer le rôle et les possibilités d'action dévolues aux partenaires sociaux et plus largement aux administrateurs de France compétences.

Ainsi les parties signataires demandent que :

- les administrateurs de France compétences puissent effectuer des arbitrages sur tous les postes budgétaires (y compris l'alternance, le PIC et le CPF) ;
- des votes où la majorité des deux-tiers serait nécessaire soient instaurés pour valider des décisions de nature stratégique et budgétaire ;
- les voix au CA et dans les commissions de France compétences soient redistribuées de manière plus équilibrée entre les différents collèges (50 % partenaires sociaux, 50 % décideurs publics).

Article 15 | Penser la stratégie nationale et régionale en matière de formation professionnelle, d'alternance et de transitions professionnelles

Alors que le développement des compétences est aujourd'hui en France une question stratégique majeure, il n'existe aucun espace où celle-ci se pense et se programme sur un mode pluriannuel. Au niveau national bien entendu mais aussi au niveau régional.

- Le périmètre des missions assignées à France compétences intègre une stratégie nationale pluriannuelle comprenant des objectifs annuels et un processus d'évaluation des objectifs atteints ;
- Il doit être en lien avec les CREFOP, dans un cadre formalisé, pour articuler cette stratégie nationale aux stratégies régionales.

Article 16 | Mieux coordonner les acteurs

Les parties signataires ont procédé à un travail de recensement des acteurs de la formation professionnelle. Il met en lumière que la réforme n'est pas allée au bout de la mise en cohérence du système et a même parfois mécaniquement créé des cloisonnements nouveaux notamment avec la CDC concernant le développement du CPF.

Les dispositions suivantes permettent de remédier à certaines difficultés :

- la gouvernance du CPF associe les partenaires sociaux ;
- le rôle des CREFOP en matière de pilotage de la stratégie régionale emploi-formation, et la nécessité de leur coordination nationale sont réaffirmés ;

- une commission « Alternance » au sein de France compétences est créée pour en faire un espace de débat et de dialogue strictement au service du suivi de l’alternance, dans le respect des compétences de chacun en la matière ;
- un événement annuel est organisé par les partenaires sociaux pour que les acteurs de la formation professionnelle initiale et continue (Éducation nationale, enseignement supérieur, branches professionnelles, entreprises...) puissent se rencontrer et échanger.

Titre 6 Financement : disposer de l’ensemble des moyens disponibles

La cartographie des financeurs et les flux financiers ont mis en lumière la complexité du système et la diversité des acteurs. L’origine des ressources est à corréliser avec les usages notamment pour préciser le droit de regard des administrateurs de France compétences.

La réforme de 2018 a massivement orienté, sans associer les partenaires sociaux, les moyens vers le financement de la formation des demandeurs d’emploi (via le PIC), réduisant les marges de manœuvre sur les autres financements, notamment la formation dans les TPE-PME de moins de 300 salariés.

Dans le même temps, le développement de l’apprentissage, ces deux dernières années, connaît une réussite qui dépasse le cadre de la maquette financière fixée par le législateur en 2018.

Par ailleurs, la volonté gouvernementale de faire du CPF un outil à la main des individus, sans intermédiation, a entraîné une situation de dépenses incontrôlées, obligeant les acteurs à penser des solutions de régulation.

Pour autant, les parties signataires observent, après ce travail de recensement des financeurs de la formation professionnelle, de l’alternance et des transitions professionnelles, que la question du financement ne se résume pas à l’équation budgétaire de France compétences. Ils regrettent que le pilotage financier actuel, tel que défini par la loi, ne permette pas d’anticiper, avec l’ensemble des administrateurs, une trajectoire financière pluriannuelle.

Sur la base de ces constats, les parties signataires prennent l’initiative de proposer des mesures de révision des mécanismes de financement au service des compétences, prenant en compte en matière d’alternance, de formation et de transitions professionnelles, l’ensemble des ressources existantes ou mobilisables.

Article 17 | Des mesures de financement en matière d’alternance

Les parties signataires réaffirment que l’alternance constitue une priorité qu’ils soutiennent unanimement. Ils observent que toutes les ressources potentiellement mobilisables ne le sont pas et que par ailleurs, l’affectation actuelle de certaines ressources peut être rediscutée. Pour autant, la recherche d’efficacité au travers notamment de la régulation des « coûts-contrats » n’est pas remise en question mais elle doit être traitée dans un cadre à préciser paritairement.

- Le présent accord affirme un principe d’équité, selon lequel toute entreprise, privée ou publique, susceptible d’accueillir des apprentis, participe au financement du dispositif via la taxe d’apprentissage. Une telle disposition suppose que les pouvoirs publics dialoguent en amont avec les secteurs professionnels concernés actuellement exonérés, pour assurer une neutralité fiscale de la mesure. À défaut et par application du principe de compensation, il revient à l’État d’assumer la contrepartie au budget de France compétences (gain : 700 millions €, source : étude d’impact de la loi du 5 septembre 2018).
- Le financement de l’apprentissage, via la contribution unique à la formation professionnelle et à l’alternance (CUFPA), dans les CFA publics ou les organismes bénéficiant de fonds

publics pérennes, est mis à plat (en application des dispositions de la loi sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les CFA et organismes de formation bénéficiant de fonds publics). Cela porte sur 100 millions € (source : rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les conséquences financières de la réforme de 2018).

- Le dispositif de suivi des départs des effectifs des jeunes formés par la voie scolaire vers l'apprentissage doit être mis en place (gain : entre 160 et 210 millions €, source : rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les conséquences financières de la réforme de 2018). Cette mesure est appliquée et élargie aux universités pour l'enseignement supérieur ainsi qu'aux écoles d'ingénieurs publiques.
- Une méthode pluriannuelle (3 ans) de révision des coûts-contrats avec les branches professionnelles, est définie, en partant du principe que l'apprentissage concerne tous les niveaux de formation, de l'infra bac à l'enseignement supérieur. Les branches professionnelles construisent leur grille des niveaux de prise en charge à partir des éléments suivants :
 - la valeur plancher de chaque certification doit être supprimée ;
 - la stratégie de maîtrise des dépenses et la définition de la valeur pivot devront être adossées à la comptabilité analytique des CFA.

Article 18 | Des mesures de régulation et de financement en matière de formation professionnelle

L'adaptation des emplois constitue un nouveau défi, du fait notamment, de l'impact du numérique et de la transition écologique. Cela amène les parties signataires à revisiter la question du financement de ces adaptations qui doivent être accompagnées au même titre que certaines politiques publiques prioritaires. À cela, s'ajoute la nécessité d'identifier ce qui, au titre du PIC, relève en réalité de dépenses de solidarité nationale et donc d'un autre financement que celui issu des contributions des entreprises.

- Les parties signataires demandent la mise en œuvre d'une stratégie publique globale d'accompagnement des transitions écologiques et numériques, mobilisant trois leviers :
 - des abondements publics sur le CPF des actifs, ciblés sur des formations en lien avec ces enjeux ;
 - la pérennisation et la simplification des modalités d'accès au FNE-Formation ;
 - la mobilisation des fonds du plan de relance, du FNE-Formation et du fonds social européen (FSE) pour accompagner les transitions, notamment des entreprises de 50 à 300 salariés.
- L'impact des mesures de régulation qualitative (sur les certifications et le renforcement du recours au CEP) sur la mobilisation du CPF et l'équilibre de son financement, est réalisée.
- Des marges de manœuvre sur le PIC sont à dégager afin de restituer au budget de France compétences les montants que le PIC finance pour des actions relevant de la solidarité nationale (estimation : 400 millions €). Les parties signataires demandent également que soit objectivée la dotation au PIC sur le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.
- Par ailleurs, les entreprises de 50 à 300 salariés ne bénéficient plus de l'accès à la mutualisation des fonds de la formation professionnelle depuis la loi du 5 septembre 2018. Cela se traduit par une baisse significative des dépenses engagées en matière de formation par ces entreprises, d'autant qu'elles ne bénéficient plus – sauf pour les entreprises ayant opté pour des versement volontaires – de l'accompagnement et du conseil assuré antérieurement par les OPCA en complément du financement de la formation.
- Les parties signataires demandent que l'aide au développement des compétences et des qualifications dans les entreprises de moins de 50 salariés, soit renforcée et réaffirmée comme une cible prioritaire de la réforme, et d'autre part, l'inscription au budget de France compétences d'une ligne budgétaire dédiée à l'accompagnement des entreprises

de 50 à 299 salariés via la création d'une section financière dédiée au sein des OPCO. Ces ressources seront notamment destinées à financer l'ingénierie et l'accompagnement indispensables pour permettre à ces entreprises de s'approprier les nouvelles modalités de développement des compétences des salariés (AFEST, FOAD...).

Article 19 | Des mesures de régulation et de financement en matière de transitions professionnelles sectorielles et intersectorielles

- Des financements coexistent aujourd'hui : ils sont à pérenniser dans un cadre d'efficience évaluée (FNE-Formation, fonds de revitalisation, plans de relance sectoriels...).

Titre 7 Poursuivre le chantier des transitions professionnelles (notamment intersectorielles)

Les transitions professionnelles sont un des principaux enjeux d'aujourd'hui et de demain en matière de formation professionnelle, en raison des mutations profondes du marché du travail d'une part, et de l'appétence nouvelle des salariés pour les mobilités professionnelles d'autre part. Plusieurs dynamiques de transition sont ainsi à prendre en compte et à articuler : celles liées à l'évolution des métiers et des emplois comme celles à l'initiative des salariés pour des motivations individuelles.

Les transitions professionnelles sont une problématique d'emploi avant d'être une problématique de formation, et les moyens qui y sont consacrés aujourd'hui sont sous-dimensionnés par rapport aux enjeux, de même que le pilotage quadripartite de la politique en la matière n'est pas à la hauteur des défis à relever, que ce soit au niveau national, régional ou territorial.

Le contexte a mis en exergue combien l'accessibilité aux différents dispositifs et la coordination entre les acteurs impliqués dans les transitions professionnelles étaient primordiales, d'autant que la nature des transitions et les réponses à y apporter sont aussi différentes selon qu'elles sont internes à l'entreprise, intra-branches, interbranches, intersectorielles.

- le dispositif Transco n'a pas encore pu démontrer son efficacité opérationnelle, en termes d'ingénierie de parcours vers l'emploi et de sécurisation juridique ;
- les dispositifs (Pro-A, PTP...) sont principalement orientés vers les publics les moins qualifiés alors que les publics qualifiés sont eux aussi concernés par ces mobilités ;
- le dispositif « Pro-A », qui sert l'évolution interne à l'entreprise ou intra-branche, tarde à être mis en œuvre en raison de plusieurs freins financiers, juridiques et administratifs.

Une vraie offre de services de proximité aux entreprises et aux salariés en matière de transitions professionnelles reste à construire. L'accompagnement en matière de transition professionnelle se limite aujourd'hui au parcours de formation en tant que tel et ne prend pas assez en compte la dimension emploi, ni au début ni à la fin de ce parcours.

C'est la raison pour laquelle, les parties signataires s'engagent ci-dessous à ouvrir sans délais ce chantier (cf. annexe) qui doit permettre d'ores et déjà d'inventorier les mesures à prendre pour favoriser les transitions professionnelles.

Article 20 | Évaluer les acteurs, les dispositifs et les financements pour construire une offre de services aux entreprises et aux salariés

- Les parties signataires ouvrent un travail paritaire spécifique sur les transitions professionnelles et notamment pour évaluer le dispositif Transco, en s'appuyant sur les retours d'expérience menés par l'association nationale paritaire Certif Pro. Ce travail paritaire doit traiter de la question du pilotage national et régional des transitions professionnelles, des financements et de la modélisation, en lien avec les OPCO, d'une offre de services en direction

des entreprises. Celle-ci complète l'offre CEP en direction des salariés engagés dans une transition professionnelle.

Article 21 | *Inciter les entreprises et les salariés à s'engager dans les démarches de transition professionnelle*

- Le salarié utilise le solde de son CPF pour cofinancer son projet de transition professionnelle (PTP) individuel (aujourd'hui, son CPF est remis à zéro sans incidence sur le financement du projet).
- Un crédit d'impôt est instauré pour le salarié qui engage des dépenses de formation au-delà des fonds disponibles sur son CPF dans le cadre d'un projet de transition professionnelle (PTP).
- Des solutions de financements peuvent être recherchées par le biais d'un accord d'entreprise ou de branche pour permettre la prise en charge d'éventuels restes à charge.
- L'évaluation préalable relative aux socles de compétences est systématisée en amont d'un PTP visant les diplômes de niveau 3 et 4, et intègre le complément de formation nécessaire à leur acquisition pour les candidats qui ne l'obtiennent pas directement.

Article 22 | *Faire de « Pro-A » un véritable outil au service de l'évolution interne et de la mobilité intra-groupe*

- Les conditions de mobilisation du dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (élargissement des publics cibles et simplification des procédures) sont élargies pour les branches professionnelles et les entreprises.

Titre 8 Dispositions finales

Le présent accord est constitué du texte de l'accord et d'une annexe programmant les travaux paritaires à ouvrir. Les dispositions suivantes précisent les conditions dans lesquelles cet accord doit être apprécié.

Article 23 | *Travaux paritaires*

Cet accord prévoit l'ouverture de 7 chantiers listés ci-dessous. Le tableau figurant en annexe n° 1 détaille le calendrier de mise en œuvre de ces travaux complémentaires.

Article 24 | *Annexe*

L'annexe fait partie intégrante du présent accord : l'ouverture de ces travaux et leur finalisation avant la fin du premier semestre 2022 conditionnent sa validité. Dans le mois suivant la signature du présent accord, les parties signataires s'engagent à définir un ordre de priorité. Ces travaux seront ouverts à l'ensemble des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel qui souhaitent y contribuer.

Article 25 | *Extension*

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics l'extension du présent accord.

Article 26 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Fait à Paris, le 14 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Calendrier des travaux paritaires

Cette annexe fait partie intégrante du présent accord : l'ouverture de ces travaux et leur finalisation avant la fin du premier semestre 2022 conditionnent sa validité. Dans le mois suivant la signature du présent accord, les parties signataires s'engagent à définir un ordre de priorité. Ces travaux seront ouverts à l'ensemble des organisations (art. 24 de l'accord).

Les travaux paritaires à mener
1. Encourager durablement le recours à l'alternance
Evaluer l'intérêt d'harmoniser les aides aux entreprises pour l'embauche de jeunes en contrat d'apprentissage et de professionnalisation
2. Professionnaliser l'utilisation du CPF et valoriser les nouvelles modalités de parcours
Lancer, avec la Caisse des dépôts et consignations, une expérimentation pour conditionner l'achat de formations visant des certifications hors RNCP, à la validation de l'opérateur du CEP
3. Faire du développement des compétences des salariés un enjeu stratégique des entreprises
Les entreprises paient toutes aujourd'hui une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (1,23 % pour les - 11 salariés, 1,68 % pour les + 11 salariés). Eu égard aux enjeux auxquels elles font face (transition écologique, transition numérique...), les partenaires sociaux proposent que les dépenses de formation qu'elles engagent (GEPP, diagnostics RH des OPCO, contribution conventionnelle, versements volontaires, co-construction et co-investissement) donnent lieu à une aide (incitation fiscale...)
Publier un vademecum paritaire à destination des entreprises et des salariés précisant les enjeux et les outils concernant le développement des compétences, des qualifications, de la certification, de l'alternance et des transitions professionnelles
Instruire paritairement la clause de dédit formation
4. Simplifier le système de certification au bénéfice des utilisateurs
Clarifier les notions de « compétences », de « qualification » et de « certification », simplifier les processus de certification et de validation des acquis de l'expérience (VAE), élaborer un guide méthodologique pour les acteurs, en particulier les CPNE.
5. Créer les conditions d'un pilotage éclairé de la formation professionnelle
Identifier les données utiles au pilotage national et régional de la formation professionnelle (alternance, formation professionnelle, transitions professionnelles)
6. Financer le système
Définir une méthode pluriannuelle (3 ans) de révision des coûts-contrats avec les branches professionnelles
Réenvisager de manière globale le système de financement de la formation professionnelle, en prenant en compte l'ensemble des ressources (cf. cartographie des financeurs)
7. Poursuivre le chantier des transitions professionnelles
Ouvrir un travail paritaire spécifique sur les transitions professionnelles collectives (notamment intersectorielles) et évaluer le dispositif Transco.

Brochure n° 3065 | Convention collective nationale

IDCC : 675 | **MAISONS À SUCCURSALES DE VENTE AU DÉTAIL
D'HABILLEMENT**

Accord du 14 octobre 2021

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2151259M

IDCC : 675

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

FEH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue des négociations qui ont été engagées, les parties se sont rapprochées pour conclure le présent accord.

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favoriser la mixité professionnelle, qui est un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Les parties souhaitent poursuivre et intensifier leurs efforts dans ce domaine afin de garantir une équité de traitement, quel que soit le sexe.

Les parties rappellent l'article L. 2271-1, 8^e alinéa du code du travail qui évoque le principe de travail égal salaire égal entre les femmes et les hommes.

Le panorama de branche^[1] a permis d'établir les constats suivants : la branche du commerce succursaliste de l'habillement est reconnue comme une branche insuffisamment mixte avec 80 % de femmes parmi ses effectifs en 2019, même si la part des hommes a progressé de 5 points depuis 2014.

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie « employé » et « agent de maîtrise », mais cette surreprésentation est en diminution.

[1] Source : panorama de branche 2019.

À l’opposé, les hommes sont surreprésentés dans la catégorie « cadre ».

La part des femmes de statut employé, de 83 % en 2019, était de 85 % en 2013. La part des femmes de statut agent de maîtrise, de 84 % en 2019, était de 88 % en 2013. La part des femmes de statut cadre, de 66 % en 2019, et de 64 % en 2013.

Les femmes sont proportionnellement plus présentes dans le réseau qu’au siège ou dans les centres logistiques : 91 % des femmes travaillent dans le réseau commercial contre 82 % des hommes ; tandis que 8 % des femmes travaillent au siège contre 14 % des hommes, et 1 % des femmes travaillent dans les centres logistiques, contre 4 % des hommes.

Par ailleurs, les femmes ont un âge moyen plus élevé que celui des hommes, respectivement 32,4 et 21,7 ans ; mais les hommes et les femmes sont représentés de façon quasi identique dans les différentes classes d’âge.

L’ancienneté moyenne des hommes est inférieure à celle des femmes, 5,8 ans contre 6,6 ans.

En synthèse, si les femmes représentent 80 % de l’effectif total de la branche^[1] cette situation ne doit pas dispenser les entreprises d’une attention particulière sur le respect du principe d’égalité entre femmes et hommes.

Les parties réaffirment notamment l’intérêt d’assurer une communication plus effective des dispositions du présent accord, afin de permettre une pleine et entière efficacité au sein des entreprises.

La communication des mesures permettant de favoriser l’égalité professionnelle sera donc considérée comme un axe fort de cet accord de branche.

Aussi, les parties conviennent de mener des actions au sein des sept domaines suivants :

- recrutement ;
- formation professionnelle ;
- évolution professionnelle ;
- rémunération ;
- articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- droit à la déconnexion ;
- lutte contre les agissements sexistes et sexuels.

Les actions doivent être mises en œuvre directement au sein de chaque entreprise, notamment par la négociation d’accords collectifs ou plan d’action dans ces domaines. Ces actions n’ont pas vocation à se substituer à un accord collectif, plan d’action ou usage déjà existant et qui est plus favorable.

Article 1^{er} | Recrutement

Les entreprises de la branche s’engagent à ce qu’aucun candidat ne puisse être écarté d’une démarche de recrutement en raison d’un critère fondé essentiellement sur le sexe, l’âge, l’état de grossesse, la situation familiale et l’orientation ou l’identité sexuelle.

Les partenaires sociaux affirment leur souhait de lutter contre toute forme de discrimination et d’assurer la sélection des candidats se fondant uniquement sur des critères d’appréciation objective et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

En vue de cet objectif, les entreprises s’engagent à entreprendre les actions suivantes :

- s’assurer que les offres d’emploi ne favorisent la candidature d’aucun sexe en particulier ;
- s’assurer que les intitulés de fonction et la terminologie utilisée en matière d’emploi sont non-discriminants, et permettent, sans distinction, la candidature de femmes et d’hommes ;

[1] Source : panorama de branche 2019.

- sensibiliser leurs équipes en charge du recrutement ainsi que les opérationnels concernés sur la conduite des entretiens d'embauche, sur l'égalité professionnelle et la prévention de toute forme de discrimination ;
- veiller à ce que les cabinets de recrutement ou les entreprises de travail temporaire respectent les principes définis dans le présent article.

Les entreprises s'engagent à prendre les mesures nécessaires afin que toutes les personnes réalisant des entretiens d'embauche soient informées des règles ci-dessous qu'il leur appartient de respecter au cours des entretiens :

a) Les candidat(e)s seront interrogé(e)s exclusivement sur des domaines ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier leurs compétences et leurs aptitudes à occuper cet emploi ;

b) Les candidat(e)s ne pourront en aucun cas, être interrogé(e)s sur leurs souhaits ou projet de maternité / paternité. Il en est de même pour les candidat(e)s ayant un projet de congé parental ;

c) Si plusieurs personnes participent au recrutement, l'équipe de recruteurs sera, dans la mesure du possible mixte ;

d) Un équilibre sera recherché lors des recrutements entre les femmes et les hommes, à expérience et profil équivalent, notamment dans les métiers nécessitant des aptitudes en management.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de former leurs équipes en charge du recrutement (équipes supports et/ou opérationnelles) à la lutte contre la discrimination lors de l'embauche, en adoptant les bonnes attitudes et pratiques.

Les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à recruter des femmes sur des métiers à prédominance hommes et inversement dans la mesure où l'activité le permet.

Article 2 | Formation professionnelle

La formation professionnelle est l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories professionnelles supérieures et à des postes à davantage de responsabilité.

Lors de l'élaboration des plans de formation, chaque entreprise portera une attention particulière, à :

- permettre une totale équité à l'accès à la formation, en respectant la proportion entre femmes et les hommes dans les emplois concernés ;
- encourager les hommes à se former à des emplois majoritairement occupés par des femmes, et les femmes à des emplois majoritairement occupés par des hommes ;
- développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu le plus proche possible du lieu de travail du collaborateur.

Les entreprises s'engagent à proposer dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous tout format accessible aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de rendre les formations plus accessibles aux salarié(e)s et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci seront pris en charge selon les règles propres à chaque entreprise.

Article 3 | Évolution professionnelle

À ce titre, les entreprises s'engagent à informer l'ensemble des salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste.

Article 3.1 | Évolution professionnelle selon le genre

Alors que les femmes représentent 80 % des effectifs de la branche^[1], la répartition des femmes diffère selon le statut. Elles représentent 83 % des employés, 84 % des agents de maîtrise et 66 % des cadres.

Les entreprises s'engagent à favoriser une égale répartition entre les femmes et les hommes pour chaque statut.

De même, les entreprises s'engagent à privilégier à compétences égales, à promouvoir des femmes sur des métiers occupés en majorité par des hommes et inversement, et dans la mesure où l'activité le permet.

Article 3.2 | Évolution professionnelle et congés liés à la parentalité

Les congés liés à la parentalité (maternité, adoption et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas constituer un frein à l'évolution professionnelle.

De même, les partenaires sociaux souhaitent donner un accès égal à la femme et à l'homme, tant aux responsabilités professionnelles que parentales.

Article 3.2.1 | Avant le départ

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental le (la) responsable hiérarchique informe le salarié qu'un entretien aura lieu à sa reprise.

Article 3.2.2 | À la reprise

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique, au plus tôt et durant les deux semaines de leur reprise.

L'objectif de cet entretien est une reprise de contact. Les points abordés sont ceux nécessaires à une bonne reprise du travail, et notamment :

- actualités, événements et formations qui se sont déroulées au sein de l'entreprise durant l'absence ;
- demandes d'adaptation temporaire des horaires de travail (dans les conditions prévues à l'article 6.2 du présent accord).

Selon leurs besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un second entretien est réalisé 6 mois après le retour de congé de maternité, adoption et parental d'éducation. L'objectif de cet entretien est de permettre au salarié de faire un bilan des modalités de sa reprise, et s'assurer que les actions prévues ont bien été mises en œuvre.

Afin d'améliorer les conditions de réadaptation à leur poste au retour de ces congés, rendue éventuellement nécessaire, les entreprises s'engagent à assurer une communication efficace rappelant les droits de chaque salarié de retour d'un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation.

[1] Source : panorama de branche 2019.

Article 3.2.3 | Dispositions communes aux entretiens

Les entretiens, prévus au présent accord, et quel que soit leur objet, sont fondés exclusivement sur les compétences et aptitudes des salariés, indépendamment du sexe.

Les managers en charge de ces entretiens, et notamment des entretiens d'évaluation, seront formés au respect de l'égalité professionnelle.

Si cette évaluation dépend d'un collège de personnes, ce collège sera, dans la mesure du possible, mixte.

Les entretiens se font sur le temps de travail et sont rémunérés en tant que tels.

Article 4 | Égalité salariale

Article 4.1 | Principe

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale, y compris pour les salariés ayant des mandats sociaux. Aucune distinction ne doit avoir lieu du fait de l'exercice d'un mandat social.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salarié(e)s un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise et des responsabilités exercées.

La rémunération s'entend comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié(e) en raison de l'emploi de ce dernier.

Une différence de rémunération entre des salarié(e)s occupants un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

Au sujet de la promotion professionnelle, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place une politique en matière d'égalité.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à réaliser chaque année une analyse des écarts de rémunération, avec la mise en œuvre d'un réajustement salarial si nécessaire.

Article 4.2 | Neutralisation des congés de maternité, d'adoption, paternité et d'accueil de l'enfant

Les salarié(e)s de retour de congé maternité, d'adoption de paternité et d'accueil de l'enfant ne peuvent en aucun cas être pénalisé(e)s au niveau de l'évolution de leur rémunération du simple fait de l'absence liée à ce congé.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, le salaire de base est majoré, lors de la reprise, des augmentations collectives ou catégorielles perçues pendant la période d'absence par les salarié(e)s de la même catégorie professionnelle.

Les congés de maternité et d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement pris en compte dans :

- la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté ;
- le calcul des droits pour de la participation et l'intéressement.

Le congé parental et le congé de présence parentale sont pris en compte pour moitié dans la détermination de tous les droits liés à l'ancienneté.

Article 5 | Temps partiel

Les parties rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salarié(e)s travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel, en termes de rémunération et d'évolution professionnelle.

Les salarié(e)s à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle que les salarié(e)s à temps complet.

Les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet sont prioritaires pour obtenir un emploi de mêmes caractéristiques.

Lors de la demande de passage à temps partiel liée à l'arrivée au foyer du salarié(e) d'un enfant, les entreprises recherchent un aménagement des horaires de travail compatible avec la vie personnelle du salarié(e).

Au sein de la branche, la proportion de femmes à temps partiel est largement supérieure à celle des hommes. Les parties s'engagent à inciter les entreprises à progresser vers une égalité entre le nombre de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel.

Article 6 | Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties réaffirment le droit fondamental de chaque salarié de mener une vie personnelle (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, elles déclarent vouloir renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Cette orientation est susceptible de remettre en cause les représentations stéréotypées d'une répartition « traditionnelle » des rôles des femmes et des hommes dans l'exercice de la responsabilité familiale. Elle doit permettre aux seconds parents d'exercer pleinement leur parentalité. Elle peut également être de nature à modifier le modèle du présentisme, et à favoriser la qualité de vie au travail.

Article 6.1 | Organisation du temps de travail

Au niveau de l'organisation des départs en congé, les entreprises s'engagent à tenir compte, des souhaits exprimés par les salariés en raison de leur situation de famille, afin de répondre aux demandes de congés en période de vacances scolaires.

À cet égard, les entreprises s'engagent à porter une attention particulière aux situations dans lesquelles les salariés sont parents d'un ou plusieurs enfants mineurs sur lesquels ils (ou l'autre parent) exercent un droit de visite et d'hébergement ; et pour autant sans que les salariés concernés ne soient tenus de faire état d'une telle situation personnelle à leur hiérarchie.

Article 6.2 | Adaptation provisoire des horaires au retour de congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant

Au retour du congé maternité, paternité et d'accueil de l'enfant, les responsables hiérarchiques doivent permettre à leur(s) salarié(e)s, en fonction de l'organisation de leur magasin ou de leur service (effectif, planning, poste occupé...), de disposer d'un aménagement des horaires de travail durant les 2 mois suivant la reprise effective du travail.

Aussi, les entreprises prendront les mesures nécessaires afin d'informer l'encadrement de l'action précitée.

De même afin de favoriser la mise en place de ces mesures dans les délais, un courrier sera adressé aux salariées en congé maternité au moins 2 mois avant la date prévue de leur reprise.

Ce courrier rappellera les possibilités d'adaptation provisoire des horaires de travail et invitera les salariées, si elles le souhaitent, à se rapprocher de leur responsable hiérarchique.

Sous réserve de recevoir le courrier de demande d'adaptation au moins 1 mois avant la reprise, la hiérarchie informera la salariée des suites données à sa demande au moins 15 jours avant la reprise. Sinon, la réponse de la hiérarchie sera apportée dans les meilleurs délais.

Les salariées concernées pourront également, si elles le souhaitent, effectuer une telle démarche avant leur retour de congé maternité sans attendre de recevoir le courrier visé ci-dessus.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à prendre des engagements chiffrés à ce sujet.

Article 6.3 | *Enfants malades*

L'employeur doit permettre aux salarié(e)s de s'absenter lors des jours « enfants malade ». Les entreprises s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour apporter des solutions, en termes d'aménagement du temps de travail, afin de permettre aux salarié(e)s de faire face à la maladie de leurs enfants, ainsi qu'aux rendez-vous médicaux.

L'aménagement des horaires de travail du salarié(e) concerné(e) est subordonné à la présentation des justificatifs.

La convention collective prévoit 6 jours ouvrables de congés non payés par année civile pour soigner un enfant malade sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage.

Parmi ces 6 jours, 3 jours par an et par année civile seront rémunérés si un enfant de moins de 14 ans est hospitalisé, à hauteur du taux horaire du salaire de base.

Ces 3 jours ne se rajoutent pas aux jours enfants malade ou hospitalisation rémunérés, déjà en vigueur dans les entreprises.

Article 6.4 | *Réduction rémunérée du temps de travail pour les femmes enceintes*

À compter du 4^e mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes, qu'elles soient à temps partiel ou à temps complet, bénéficient d'une réduction du temps de travail de 30 minutes rémunérée, par journée de travail réalisée.

Cette réduction du temps de travail est considérée comme du temps de travail effectif.

Les modalités de prise de cette réduction du temps de travail sont définies d'un commun accord entre la salariée et le ou la responsable hiérarchique (arrivée tardive, départ anticipé, pause méridienne plus longue...).

Cette disposition vient remplacer les dispositions de la convention collective nationale des succursalistes de l'habillement relative à la réduction du temps de travail (art. 51 alinéa 4), et ne vient pas se substituer à des pratiques existantes plus favorables dans les entreprises.

Article 6.5 | *Absence pour examens médicaux liés à la grossesse*

Les parties entendent rappeler que :

- la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement ;
- par application de l'article L. 1225-16 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 4 août 2014, le conjoint salarié ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solida-

rité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre au maximum à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Ces absences, dans la limite de 4 heures par examen et sous présentation d'un justificatif médical, n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 6.6 | *Repos des salarié(e)s cadres en forfait jours*

Les parties conviennent de renforcer le suivi du temps de travail des salariés cadres en forfait jours par tout moyen supplémentaire à définir par l'entreprise, afin de contrôler le respect des temps de repos et, plus largement, de participer à une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Article 6.7 | *Heures de rentrée scolaire*

Les entreprises s'engagent à encourager les responsables hiérarchiques, lorsque les conditions d'exploitation le permettent, à octroyer une durée maximum de 2 heures aux parents pour accompagner leur(s) enfant(s) le jour de la rentrée scolaire jusqu'à la sixième. Le temps est considéré, soit comme du travail effectif soit comme un crédit d'heures à récupérer.

Chaque salarié(e) concerné(e) doit avertir son (sa) responsable au moins 15 jours avant la date prévue, de son souhait d'accompagner son ou ses enfants, le jour de la rentrée scolaire afin de faciliter l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Article 6.8 | *Encourager la parentalité des seconds parents*

Lors de la parentalité, alors que l'absence des femmes est facilement acceptée, celle des seconds parents n'est pas toujours encouragée.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, à savoir :

- prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
- prendre un congé parental ;
- disposer d'un aménagement des horaires de travail, lorsque le (la) salarié(e) en fait la demande et en accord avec le responsable hiérarchique.

De plus, en cas de paternité et d'accueil de l'enfant, les intéressé(e)s ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront d'une indemnité complémentaire à l'indemnité journalière de la sécurité sociale, indemnité calculée de façon qu'ils reçoivent 100 % de leur salaire pendant la totalité de leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les mêmes règles conventionnelles que le congé de maternité.

Article 7 | *Respect du droit à la déconnexion*

Les technologies de l'information et de la communication (messagerie électronique, ordinateurs portables, smartphones et tablettes) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise. Ces outils facilitent le travail des salarié(e)s, tant au plan individuel que collectif.

La bonne gestion et maîtrise de ces technologies est indispensable en termes d'efficacité opérationnelle, de qualité des relations ainsi que d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de veiller à ce que les pratiques dans ce domaine soient adaptées à leur objet, respectueuses des personnes et de leur vie privée et ne nuisent ni à la qualité du lien social ni à l'efficacité professionnelle.

Les partenaires sociaux reconnaissent un droit individuel à la déconnexion permettant à chaque salarié(e) de concilier au mieux vie professionnelle et vie personnelle.

Sauf en cas d'urgence, identifiée comme tel dans l'objet du message, chaque salarié(e) doit veiller, pendant ses temps de repos, de congés, et plus généralement pendant toute période de suspension du contrat de travail quelle qu'en soit la nature, à ne pas utiliser, pour exercer une activité professionnelle, les outils numériques ni à se connecter au réseau professionnel par quelque moyen que ce soit.

Le (la) salarié(e) ne peut subir aucune conséquence immédiate ou différée, en raison de l'exercice de son droit à la déconnexion.

Article 8 | Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent conformément aux dispositions du code du travail et notamment les articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué 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 ;
- soit 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.

Les parties rappellent leur souhait de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une communication propre à prévenir et sensibiliser ce type de situation, ainsi qu'une formation/sensibilisation à destination des managers.

Les parties conviennent que l'employeur doit s'assurer que nul ne subisse d'agissement 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.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction de son organisation.

Article 9 | Comparaison de la situation des femmes et des hommes et index de l'égalité salariale femmes hommes

Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'établir un rapport annuel écrit sur la situation comparée et l'évolution des conditions générales d'emploi.

Ces éléments sont intégrés dans la BDES de chaque entreprise.

Il s'agit notamment de la répartition par sexe :

- des embauches et des départs ;
- du positionnement dans l'entreprise (répartition des salariés selon la grille de classification) ;
- des promotions ;
- des dépenses de formation ;
- des rémunérations ;
- des temps de travail.

Par ailleurs, l'entreprise devra établir et publier l'index de l'égalité salariale femmes hommes, index qui sera présenté aux instances représentatives du personnel une fois par an.

Article 10 | Actions de sensibilisation

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises l'importance de former l'encadrement et leurs salarié(e)s au sujet de l'égalité professionnelle femmes hommes. Les entreprises pourront notamment s'appuyer sur des supports réalisés par la branche.

Article 11 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale est le commerce de détail de l'habillement et d'articles de textiles, défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail de l'habillement 30 juin du 1972.

Article 12 | Modalités de suivi du présent accord

Tous les ans, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera établi au niveau de la branche et servira de base au suivi des mesures.

Ce rapport comprendra une analyse par sexe des salariés de la branche, à savoir :

- la répartition par tranche d'âge ;
- la répartition temps plein - temps partiel ;
- la répartition selon le statut ;
- la répartition par filière ;
- l'ancienneté moyenne des salariés ;
- les salariés sous CDD et CDI ;
- les classifications et rémunérations moyennes ;
- la répartition de l'accès à la formation :
 - par CSP ;
 - par dispositif.

Les partenaires sociaux en assurent le suivi en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet au moins une fois par an.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 13 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans ; trois mois avant son terme, des négociations seront ouvertes.

Article 14 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 15 | Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. En effet, si l'engagement de la révision est réservé aux signataires de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral, il est à l'issue de ce cycle ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective.

Article 16 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 17 | Formalités de dépôt et de publicité

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément au dispositif prévu par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 décembre 2021

relatif au régime de prévoyance conventionnelle
pour l'année 2022

NOR : ASET2151257M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de la bonne gestion du régime prévoyance, les signataires du présent accord rappellent leur attachement à l'institution créée par la branche.

Cet accord paritaire porte sur les dispositions relatives au régime de prévoyance conventionnelle pour l'année 2022. Il s'agit de l'équilibre du régime conventionnel ainsi que de la reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Équilibre du régime conventionnel

1. Cotisations. Taux d'appel

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2022.

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non-cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

2. Clause d'examen annuel

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnelle.

Pour le régime conventionnel des non-cadres, les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce, tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

Article 2 | Reconduction du dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} février 2014

1. Portabilité des garanties prévoyance

Le dispositif de portabilité des garanties prévoyance procédant de l'accord paritaire en date du 1^{er} décembre 2014 reste applicable en l'état pour l'année 2022 (modalités spécifiques d'application à la profession).

2. Suivi du dispositif

Un point sur le suivi technique et financier de ce dispositif sera fait en fin d'année par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de maintenir, ou de modifier les modalités d'application de celui-ci et ce en fonction des résultats du régime.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa date de dépôt.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257 | Convention collective nationale

IDCC : 2931 | **ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS**

Accord de substitution du 25 novembre 2021
relatif à l'article 39 « Télétravail » de la convention collective

NOR : ASET2151172M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC MF ;

FO Bourse ;

SPI-MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Durant toute la crise sanitaire, le travail à distance a constitué une mesure organisationnelle majeure du dispositif « Covid-19 », notamment au sein de la branche. Par sa durée et son ampleur, cette pratique a accéléré l'évolution des manières de travailler. C'est dans ce contexte, que les organisations syndicales ont sollicité l'AMAFI afin d'ouvrir des négociations relatives au télétravail.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réviser l'article 39 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (CCNM) prévoyant une mise en place du télétravail conformément à la réglementation en vigueur et des négociations se sont engagées. Afin de permettre aux entreprises de mieux s'approprier le dispositif et de tenir compte de ses évolutions, un nouveau cadre incluant les apports par l'ANI du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » et s'inscrivant selon des règles et principes communs garants de la politique de la branche, est précisé.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Le présent accord (« Accord ») est donc conclu aux fins de substituer à l'article 39 de la CCNM, les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Modification de l'article 39 de la CCNM

Le texte initial de l'article 39 de la CCNM est intégralement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39 | Télétravail

Article 39.1 | Mise en œuvre du télétravail

Le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance. L'employeur détermine les postes et les activités éligibles au télétravail selon des conditions individuelles et/ou collectives objectives.

Article 39.2 | Condition d'accès au télétravail

Le passage en télétravail repose sur la base du double volontariat pour le salarié et l'employeur, sauf dans le cas du recours au télétravail pour circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

Le salarié éligible et volontaire fait sa demande à son employeur conformément à la procédure mise en place dans l'entreprise.

L'employeur peut après examen, accepter ou refuser sa demande. Conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, l'employeur motive son refus d'accéder à une demande de recours au télétravail dès lors que l'accès au télétravail est ouvert dans l'entreprise par un accord collectif de travail ou par une charte, et que le salarié demandeur occupe un poste télétravaillable en vertu d'une disposition de cet accord ou de cette charte, ou dès lors qu'il s'agit d'un salarié en situation de handicap ou aidant un proche. Dans les autres cas, l'employeur est invité à préciser les raisons de son refus d'accéder à la demande de télétravail émanant d'un salarié.

Le refus du salarié d'accepter le télétravail n'est pas, en soi, un motif de rupture du contrat de travail.

Article 39.3 | Organisation du télétravail : charge de travail, temps de travail, droit à la déconnexion

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit sur site ou en télétravail. Les dispositions notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

La charge du travail exercé à distance doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de l'entreprise. En conséquence, cela ne devrait pas générer de dépassements en termes de temps de travail effectif.

L'exercice du télétravail doit se faire dans le respect du droit à la déconnexion.

Article 39.4 | Équipements et usage des outils numériques liés au télétravail

Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles.

L'employeur est tenu d'informer les télétravailleurs de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de service de communication électronique, utilisés dans le cadre du télétravail, et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions.

Le cas échéant, le télétravailleur est tenu de prendre soin des équipements qui lui seraient confiés.

Article 39.5 | La prise en charge des frais professionnels

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels peut être, le cas échéant, un sujet de dialogue social au sein de l'entreprise.

Article 39.6 | Santé, sécurité et prévention des risques

Les règles de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail s'appliquent aux salariés en télétravail au même titre qu'aux salariés présents sur site.

La présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail. Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

Le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels adaptée. L'employeur définit la méthode d'évaluation des risques qui peut notamment intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et à la régulation de l'usage des outils numériques.

Article 39.7 | Égalité de traitement

Le salarié bénéficie dans le cadre de son activité en télétravail des mêmes droits et avantages individuels et collectifs que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant de manière permanente dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, l'ensemble des règles applicables en matière de rémunération, de durée de travail, de déroulement de carrière, d'accès à la formation sont identiques à celles des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Article 39.8 | La continuité du dialogue social

Les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail. De même, les salariés en télétravail ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise s'agissant de leurs relations avec les représentants du personnel, s'ils existent, et de l'accès aux informations syndicales.

Les représentants élus du personnel et les mandataires syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, en vertu de la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail.

Article 39.9 | La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

En application de l'article L. 1222-11 du code du travail, le télétravail peut être imposé unilatéralement par l'employeur, en cas de circonstances exceptionnelles ou en cas de force majeure, afin de garantir la protection des salariés et permettre la continuité des activités de l'entreprise.

Dans ce cadre, l'employeur porte une attention particulière au maintien d'un dialogue social renforcé et à la facilitation d'une expression collective des salariés, et des instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Article 39.10 | Télétravail occasionnel ou lié à la situation individuelle d'un salarié

Conformément au I de l'article L. 1222-9 du code du travail, les salariés gardent la possibilité de demander à leur manager de recourir au télétravail de façon occasionnelle. Le manager étudie la demande en concertation avec la direction.

Par ailleurs, les règles précédentes ne concernent pas les situations d'aménagement de poste pour raison de santé liée à une situation individuelle temporaire ou de handicap. Ces situations font l'objet d'une organisation du travail *ad hoc* décidée en lien avec le service de santé au travail. Les employeurs porteront une attention particulière aux demandes de télétravail émanant des salariés reconnus travailleurs handicapés. »

Article 2 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

L'accord prend effet après l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité faisant suite à sa signature et à sa notification à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Modalités de révision et de dénonciation*

Les dispositions prévues dans l'accord étant intégrées dans le texte de la CCNM, elles pourront être révisées et modifiées conformément à l'article 3 de celle-ci.

Article 4 | *Dépôt et extension*

L'accord fait l'objet d'un dépôt auprès des autorités compétentes, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Son extension est demandée, par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 25 novembre 2021

relatif à la revalorisation des salaires minima hiérarchiques
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2151167M

IDCC : 2931

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

AMAFI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT bourse ;

CFTC MF ;

CFE-CGC MF ;

FO Bourse ;

SPI-MT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2022.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

Catégorie	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 646 €	2 049 €	2 473 €	2 713 €	2 909 €	3 403 €	4 270 €
SMH annuels	19 752 €	24 588 €	29 676 €	32 556 €	34 908 €	40 836 €	51 240 €

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de son objet, les parties n'ont pas estimé nécessaire d'intégrer de dispositions spécifiques aux PME.

Fait à Paris, le 25 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Accord du 6 décembre 2021

relatif à l'épargne salariale

NOR : ASET2151269M

IDCC : 207, 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FNAA CFE-CGC ;

FEDECHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019 telles que modifiées par la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, les organisations liées par une convention collective de branche doivent engager une négociation sur la mise en œuvre d'un dispositif d'épargne salariale avant le 31 décembre 2021.

Les organisations de la branche ont examiné cette question lors de plusieurs réunions paritaires à partir d'un projet présenté pour la première fois le 8 septembre 2021.

C'est dans ce cadre que sont adoptés le présent accord et ses annexes comprenant ainsi l'ensemble des éléments requis par la réglementation pour disposer d'un accord complet et opérationnel.

Article 1^{er} | Objet

Les parties conviennent du présent accord destiné à permettre aux entreprises souhaitant mettre en place un dispositif d'épargne salariale de disposer d'un texte applicable en l'état.

Dans ce cadre, les dispositifs proposés par la branche comprennent :

- un dispositif d'intéressement (annexe 1) ;
- un dispositif de participation aux résultats (annexe 2) ;
- un plan d'épargne interentreprises faisant état d'organismes financiers sélectionnés par la branche (annexe 3).

Chacun de ces dispositifs peut être déployé au sein des entreprises de la Branche selon les principes et les modalités décrites au sein du présent accord.

Article 2 | Principes directeurs

Le présent accord de branche a été adopté à l'aune des objectifs suivants.

■ **Caractère facultatif** : le présent accord revêt un caractère facultatif pour les entreprises. Il n'impose aucune obligation supplémentaire autre que celles résultant d'ores et déjà de l'application de la loi.

Dans ce cadre, il est rappelé que la mise en place des dispositifs d'épargne salariale est facultative à l'exception du régime de participation qui est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, et du plan d'épargne salariale pour toute entreprise mettant en place un dispositif de participation.

Il est également précisé que chacun de ces dispositifs proposés peut être mis en place indépendamment des autres.

■ **Adaptation** : les dispositifs d'épargne salariale proposés dans le cadre du présent accord de Branche s'adressent au plus grand nombre d'entreprises et de salariés, et ce afin de faciliter leur diffusion conformément aux objectifs assignés par les pouvoirs publics.

À cette fin, les entreprises peuvent choisir entre différentes « options » proposées dans chacune des annexes afin de retenir celles qui leur conviennent le mieux au regard de leur activité et de leur situation (choix des critères permettant de calculer l'intéressement, choix des critères permettant de calculer les primes individuelles des salariés...).

■ **Simplicité** : les dispositifs d'épargne salariale proposés par la branche peuvent être déployés dans les entreprises selon des modalités simplifiées et explicitées à l'article 3.

Article 3 | Mise en place dans l'entreprise

Les dispositifs d'épargne salariale sont mis en place dans l'entreprise selon les modalités suivantes.

En premier lieu, l'entreprise se réfère à l'annexe correspondant au dispositif qu'elle souhaite mettre en place (annexe 1 pour l'intéressement, annexe 2 pour la participation, annexe 3 pour le plan d'épargne interentreprises).

En deuxième lieu, l'annexe est adoptée en respectant les formalités suivantes :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'annexe est adoptée dans le cadre d'une décision unilatérale, après information du comité social et économique le cas échéant ainsi que des salariés ;

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'annexe est adoptée par voie d'accord selon les modalités prévues par le code du travail : accord avec les délégués syndicaux, accord avec les représentants d'organisations syndicales représentatives, accord avec le comité social et économique, ou par ratification à la majorité des deux tiers du personnel en cas de demande conjointe de l'employeur et si elles existent des organisations syndicales représentatives ou du comité social et économique.

En troisième lieu, l'accord ou le document unilatéral sont déposés sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Article 4 | Champ d'application

Secteur de la maroquinerie (IDCC 2528)

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'Insee sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes : articles de bureau ; articles de chasse et pêche ; articles pour chiens et chats ; articles de sellerie-bourrellerie ; articles de sellerie automobile/marine ; attaché-case – pilote-case ; baudières, équipements militaires, ceintures cuir ; boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ; bracelets pour montre ; cartables – sacs d'écoliers ; étuis chéquiers ; étuis à clefs ; étuis divers de petite maroquinerie ; étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ; malles – cantines ; porte-cartes (crédit, photographie, identité) ; portefeuilles ; porte-monnaie – bourses – porte-billets ; porte-habits ; sacs dames/fillettes ; sacs hommes ; sacs de sport ; sacs de voyage ; sacs spécifiques photo, audiovisuel ; sacoches pour cycles et motocycles ; serviettes, porte-documents ; trousse de toilette ; trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ; trousse d'écoliers ; valises ; vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir, d'une part, et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419Z), d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Secteur industrie des cuirs et peaux (IDCC 207)

Le présent accord s'applique également dans les entreprises de l'industrie des cuirs et peaux : tannerie, corroierie, mégisserie et chamoiserie, teinturerie de peaux mégies, fabricants de courroies, de cuirs industriels, de gants et articles de protection et de trépointe, pour l'ensemble du territoire français.

Article 5 | Suivi

Le présent accord fait l'objet d'un suivi au minimum d'une fois par an par la CPPNI plénière (grand champ).

Préalablement à cette réunion de suivi, la commission sera destinataire du rapport relatif à la tenue de registre/tenue de compte et à la gestion des supports d'investissement par les organismes gestionnaires retenus dans le cadre du présent accord.

L'organisme retenu par la commission paritaire à l'issue de la procédure de mise en concurrence est l'assureur Generali partenaire de Klesia prévoyance.

Le choix des organismes gestionnaires sera réexaminé tous les 3 ans.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée et formalités de dépôt

Le présent accord de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation. À ce titre, l'accord étant constitué de parties (annexes) distinctes et divisibles les unes des autres, chacune peut être révisée ou dénoncée sans que cela affecte les autres, ni le reste de l'accord.

Le présent accord est applicable à compter de sa signature sous réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition et sous réserve de son agrément ministériel dans les conditions définies par la réglementation.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

À ce titre et conformément à cette réglementation, il comporte des clauses spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, leur permettant notamment d'adhérer au(x) dispositif(s) de la branche par voie de décision unilatérale.

Toute évolution de la réglementation applicable, notamment en matière d'épargne salariale, s'intégrera automatiquement et de plein droit au présent accord.

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension et l'agrément du présent accord et de ses annexes le plus rapidement possible au ministre en charge du travail.

Il appartiendra à l'entreprise, si elle décide de faire application du présent accord et de ses annexes, de les diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon les modalités habituelles.

Fait à Paris, le 6 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Plateforme de téléprocédure

Fait à, le

Madame, Monsieur le directeur,

Notre entreprise applique la convention collective nationale

Au sein de celle-ci figure un accord collectif relatif à l'épargne salariale.

Nous avons décidé d'adhérer et d'appliquer cet accord collectif selon les modalités suivantes :

- en conséquence, nous vous notifions, ci-joint, le dispositif d'intéressement applicable à notre entreprise à compter du ;
- nous vous notifions, ci-joint, le dispositif de participation applicable à notre entreprise à compter du ;
- nous vous notifions, ci-joint, le plan d'épargne qui sera applicable à notre entreprise à compter du

Sont annexés au présent courrier les documents relatifs aux FCPE et titres de SICAV suivants :
(à compléter)

Nous vous remercions de bien vouloir nous en accuser réception.

Dans l'attente,

Soyez assuré, Madame, Monsieur le directeur, de notre respectueuse considération.

Annexe 1

Intéressement

Entre :

☐ L'entreprise (la société) située à, représentée par Mme/M., agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose

(Sélectionner l'option retenue)

☐ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

d'une part,

☐ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M., Mme/ M., Mme /M.

☐ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du

☐ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

d'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif d'intéressement est adopté sur le fondement de l'accord de branche conclu sur le même thème, afin de favoriser l'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Les indicateurs de calcul ont été retenus afin de refléter au mieux ces résultats ou performances.

L'intéressement présente un caractère collectif et aléatoire ; il ne se substitue à aucun des éléments de salaire en vigueur ou qui deviendraient obligatoires en vertu des règles légales ou contractuelles.

Il est ici rappelé que les entreprises doivent être en mesure de justifier du respect de leurs obligations en matière de mise en place de la représentation du personnel conformément aux dispositions légales.

Article 1^{er} | Objet

Le présent dispositif a pour objet de fixer :

- le cadre d'application et la durée du dispositif ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement ;

- l'époque des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application du dispositif.

Article 2 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de *(sélectionner l'option retenue)*.

- ☐ Un exercice social.
- ☐ Deux exercices sociaux.
- ☐ Trois exercices sociaux.

Il s'applique ainsi, à compter du, soit jusqu'au Il expirera à cette date sans autre formalité.

Article 3 | Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent bénéficier des droits issus du présent dispositif, les salariés comptant au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

(Option disponible) Si l'entreprise emploie moins de 250 salariés :

Le présent dispositif bénéficie également aux mandataires sociaux de la société ou au dirigeant d'entreprise non salarié ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé dans les conditions définies par la réglementation.

Article 4 | Modalités et calcul de l'intéressement

4.1. La formule de calcul de l'intéressement est définie comme suit *(sélectionner l'option retenue)*

☐ Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation représente au moins 10 % du chiffre d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement sera égale à 10 % de ce résultat.

☐ Le système d'intéressement repose sur le principe d'une participation collective selon le rapport du résultat d'exploitation par rapport au chiffre d'affaires HT de l'entreprise. Le résultat d'exploitation est déterminé à partir de la rubrique correspondante sur la liasse fiscale.

Si ce résultat d'exploitation est supérieur à 300 000 euros et est supérieur à 2 % du chiffre d'affaires HT, l'enveloppe d'intéressement sera égale à 8 % de ce résultat.

4.2. Le montant global de l'intéressement ne saurait en tout état de cause excéder 20 % du total des salaires bruts et, le cas échéant, de la rémunération ou du revenu professionnel des mandataires sociaux tel qu'il est défini par la loi.

4.3. L'enveloppe d'intéressement est calculée déduction faite de la réserve spéciale de participation éventuellement due au titre de cet exercice.

Article 5 | Répartition de l'intéressement

Le montant global d'intéressement défini à l'article 4 est réparti entre les bénéficiaires (*sélectionner l'option retenue*) :

❑ Proportionnellement aux salaires bruts correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé perçus au cours de l'exercice considéré et soumis aux cotisations de sécurité sociale.

Il est rappelé que, s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, des absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de toute autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

❑ Proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence correspond aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences..., ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de l'enveloppe d'intéressement est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\frac{\text{Réserve globale} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail ou assimilées de l'entreprise}}$$

❑ Proportionnellement à 50 % des salaires bruts perçus et à 50 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

❑ Proportionnellement à 60 % des salaires bruts perçus et à 40 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

❑ Proportionnellement à 40 % des salaires bruts perçus et à 60 % de la durée de présence, ces deux critères s'entendant selon les modalités définies précédemment.

Le montant des primes individuelles ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Le montant non versé en application des règles définies au présent article sera distribué entre les salariés n'ayant pas atteint ce plafond, selon les règles prévues ci-dessus.

Article 6 | Versement de l'intéressement

L'intéressement est versé en une seule fois à chaque bénéficiaire dans le courant du, 5^e mois qui suit la clôture de l'exercice.

Les membres du personnel qui le souhaitent peuvent verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place le cas échéant au sein de l'entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

Chaque année, les salariés sont informés du montant des sommes attribuées au titre de l'intéressement, du montant dont ils peuvent demander en tout ou partie le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le plan d'épargne sauf en cas de déblocage anticipé.

À défaut de plan d'épargne et de retour du salarié, l'entreprise verse au salarié présent l'intéressement.

Si le salarié ne peut être joint, l'intéressement est conservé pendant un an par l'entreprise puis versé à la caisse des dépôts et des consignations jusqu'au terme de la prescription prévue par le code monétaire et financier (art. L. 312-20).

Article 7 | Modalités d'information collective et individuelle du personnel

Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le comité social et économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou à défaut de comité social et économique, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Le comité social économique, ou à défaut la commission, se réunira annuellement afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, recevoir les informations correspondantes et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Les représentants du personnel, ou à défaut la commission, prennent connaissance à cette occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement.

Ceux-ci seront tenus à disposition au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement sont arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués aux représentants du personnel ou à défaut à la commission. Ils font l'objet d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance

des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Une notice d'information sur l'accord d'intéressement est remise à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Toute répartition individuelle fait l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits sont négociables ou exigibles, ainsi que les cas de déblocage anticipé ;
- les modalités d'affectation par défaut des sommes sur le plan d'épargne.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié quittant l'entreprise reçoit avec sa dernière paie, un état récapitulatif de ses avoirs ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle devra lui être adressée la prime d'intéressement lui revenant, une fois celle-ci calculée.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Article 8 | *Règlement des différends*

Tout différend concernant l'application du présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI branche maroquinerie pourra être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la juridiction compétente.

Article 9 | *Révision et dénonciation*

Le dispositif peut être révisé pour un exercice en cours par voie d'avenant signé par l'ensemble des signataires dans les mêmes formes que sa conclusion, au plus tard avant la mi-exercice. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Le présent dispositif peut être dénoncé par l'ensemble des signataires dans la même forme que sa conclusion. Elle doit intervenir avant la mi-exercice pour être applicable dès l'exercice en cours. Il en est de même pour l'employeur, en cas de document unilatéral, dans les conditions prévues par la réglementation selon le même calendrier et la même publicité.

Toutefois, lorsque la modification ou la dénonciation dans la même forme que sa conclusion est rendue impossible par la disparition d'un ou plusieurs signataires d'origine, l'accord peut être dénoncé ou peut faire l'objet d'un avenant selon l'une des autres modalités d'adoption de l'accord prévues par le code du travail.

Article 10 | *Publicité et dépôt*

Le présent dispositif sera déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication destinée au personnel.

☐ En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à, le

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

En exemplaires

Annexe 2

Participation

Entre :

L'entreprise, dont le siège social est situé, représentée par agissant en vertu des pouvoirs dont il/elle dispose,

Ci-après dénommée la société ;

(Sélectionner l'option retenue)

☐ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

d'une part,

☐ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M., Mme/M., Mme/M.

☐ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du

☐ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

d'autre part.

Préambule

Le personnel, par son engagement, est un acteur déterminant de la réussite de l'entreprise.

Le présent dispositif de participation est adopté sur le fondement de l'accord de branche relatif à l'épargne salariale, afin de mettre en place un régime de participation aux résultats de l'entreprise.

Il est rappelé que la participation présente un caractère aléatoire.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- les bénéficiaires ;
- la formule servant de base au calcul de la réserve de participation ;
- les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- la nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- la durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- la nature et la procédure suivant laquelle seront réglés les différends qui pourraient survenir entre les parties ;
- les modalités d'information individuelle et collective.

Tout ce qui ne serait pas prévu par le présent accord est régi par les textes en vigueur relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et, s'il y a lieu, par tous les avenants qui pourraient être ultérieurement conclus.

Article 2 | **Bénéficiaires**

Peuvent bénéficier des droits nés du présent accord, les salariés comptant au moins 3 mois d'ancienneté continue ou discontinue dans l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Option disponible si l'entreprise emploie moins de 50 salariés

Le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société, au dirigeant non-salarié ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, dans les conditions définies par la réglementation.

Article 3 | **Détermination de la réserve spéciale de participation**

Le montant de la réserve spéciale de participation est calculé pour chaque exercice conformément aux dispositions de l'article L. 3324-1 du code du travail. Il s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

Formule dans laquelle :

- **B** représente le bénéfice net, c'est à dire le bénéfice net réalisé en France métropolitaine et en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, tel qu'il est retenu pour être imposé aux taux de l'impôt sur les sociétés. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant et augmenté du montant de la provision pour investissement dans les conditions prévues par la réglementation ;
- **C** représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions ayant supporté l'impôt, les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts. Leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte *pro rata temporis* ;
- **S** représente les salaires, correspondant aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- **VA** représente la valeur ajoutée, c'est à dire la somme des postes suivants du compte de résultats : charges de personnel + impôts et taxes à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires + charges financières + dotations de l'exercice aux amortissements + dotations de l'exercice aux provisions à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles + résultat courant avant impôts.

Le calcul de la réserve spéciale de participation est effectué au début de chaque exercice sur la base du bilan de l'année précédente.

Article 4 | **Droits individuels**

4.1. Formules de répartitions

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon la formule retenue ci-dessous :

(Sélectionner l'option retenue)

❏ 1^{re} formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice considéré, dans les conditions suivantes :

- le salaire s'entend du total des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- le salaire à prendre en considération ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale à 3 fois le plafond annuel de sécurité sociale. Ce plafond est réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de sortie des effectifs en cours d'exercice ;
- il est rappelé que s'agissant des périodes de congé maternité, congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), des périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, des congés annuels payés, des jours de réduction du temps de travail, des congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés de développement des compétences, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé. Il en va de même de tout autre période d'absence ultérieurement prévue par la réglementation.

Le cas échéant, pour les mandataires sociaux de la société (ou le chef d'entreprise ainsi que son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé), la répartition tient compte de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente plafonné au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise et dans la limite du plafond visé au paragraphe précédent.

❏ 2^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée en fonction de la durée de présence correspondant aux périodes de travail effectif et aux périodes assimilées comme tel dans l'entreprise au cours de l'exercice.

Il est rappelé que sont notamment assimilées à des périodes de présence les périodes de congé de maternité, de congé de paternité, d'adoption, de deuil, de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (à l'exception des accidents de trajet et des rechutes dues à un accident du travail intervenu chez un précédent employeur), les périodes d'activité partielle ou de quarantaine dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés conventionnels individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux, les absences pour formation dans le cadre du plan de développement des compétences, ainsi que toute nouvelle absence ultérieurement prévue par la réglementation.

En cas de travail à temps partiel, la durée de présence prend en compte le taux d'activité du salarié concerné.

Ainsi la répartition de la réserve spéciale de participation est effectuée au prorata des heures travaillées par le salarié selon le rapport suivant :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{RSP} \times \text{total des heures de travail effectif ou assimilées du salarié}}{\text{Total des heures de travail effectif ou assimilées de l'entreprise}}$$

❑ 3^e formule

La répartition de la réserve entre les bénéficiaires est effectuée dans les conditions suivantes :
(Sélectionner l'option retenue)



Pour 50 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

Pour 50 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



Pour 60 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

Pour 40 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.



Pour 40 % en fonction de la durée de présence effective ou assimilée au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment ;

Pour 60 % proportionnellement aux salaires bruts perçus au cours de l'exercice selon les modalités définies précédemment.

4.2. Plafonnement

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un bénéficiaire ne peut, pour un même exercice, excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel de la sécurité sociale. Ce plafond est calculé au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Les sommes qui n'auraient pu être distribuées en raison des règles de répartition ou de plafonnement seront réparties entre les salariés n'atteignant pas ledit plafond et ce selon les mêmes modalités de répartition.

Article 5 | Perception immédiate des fonds

La participation est attribuée aux bénéficiaires au plus tard à la fin du cinquième mois suivant l'exercice de calcul.

Les bénéficiaires de droits au titre du présent accord peuvent demander le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, ou décider de les affecter sur le plan d'épargne salariale.

Chaque année, les salariés seront informés du montant des sommes attribuées au titre de la participation, du montant dont ils peuvent demander, en tout ou partie, le versement immédiat, des modalités d'affectation par défaut de la prime en l'absence de choix, et du délai de 15 jours dont ils bénéficient pour formuler leur demande.

À défaut de retour de la demande de paiement immédiat dans les 15 jours à compter de la réception de cette information, les sommes attribuées seront bloquées pendant 5 ans sur le Plan d'épargne sauf cas de déblocage anticipé.

Sauf pour les salariés qui demandent le versement immédiat de tout ou partie des sommes correspondantes, les droits constitués au profit des bénéficiaires ne seront négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai d'indisponibilité de 5 ans à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés.

Ces droits peuvent faire l'objet d'un déblocage anticipé, lors de la survenance de l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la république, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la république ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- cessation du contrat de travail ainsi que, le cas échéant, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel ; fin du mandat social ; perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé) ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

En outre, les sommes n'atteignant pas un montant fixé par arrêté (80 € à la date de signature du présent accord) sont payées directement.

Sauf dans les cas de cessation du contrat de travail, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales, et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droits de demander la liquidation des droits.

Article 7 | Gestion des fonds

Les sommes correspondant aux droits issus de la réserve spéciale de participation au profit des bénéficiaires, dont ils ne demandent pas le versement en tout ou partie, sont versées à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou du plan d'épargne interentreprises mis en place par la branche PEI).

Les sommes recueillies dans le plan d'épargne sont affectées conformément au règlement de ce plan.

Pour les salariés qui ne décident pas de l'affectation, la somme est affectée dans le fonds par défaut désigné dans le règlement du plan d'épargne applicable.

Article 8 | Information collective

L'application du présent dispositif est suivie par le comité social économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou à défaut de comité social et économique, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de chaque exercice, la direction présente un rapport comportant notamment :

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des salariés pour l'exercice écoulé ;
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Lorsque le comité social et économique est appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées font l'objet d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Le comité peut se faire assister par l'expert-comptable prévu à l'article L. 2325-35 du code du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice.

Article 9 | Information individuelle

Tout salarié reçoit lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques sociales et environnementales (BDESE).

Conformément à la loi, la société établit tous les documents nécessaires pour l'information des salariés, tant sur le plan du calcul de la réserve spéciale de participation que sur le plan de leurs créances individuelles.

Pour les salariés présents à la date de signature du présent accord, et pour ceux embauchés ultérieurement, le texte intégral de l'accord peut être consulté au service du personnel.

Lors de la répartition entre les bénéficiaires, la direction remet à chacun d'eux une fiche distincte du bulletin de paye indiquant :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant du précompte effectué au titre de la CSG et de la CRDS ;
- l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
- la date à partir de laquelle les droits seront négociables ou exigibles ;
- les cas dans lesquels ils peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne pour la retraite collectif ou dans un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif lorsqu'un tel plan a été mis en place des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12.

À cette fiche est annexée une note rappelant les règles de calcul et de répartition prévues par le présent accord.

Sauf opposition du salarié, la remise de cette fiche peut être faite par voie électronique à l'adresse communiquée.

Dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice, chaque salarié est informé des sommes et valeurs qu'il détient au titre de la participation.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif de ses avoirs, ainsi qu'un avis lui indiquant qu'il devra faire connaître à la direction l'adresse à laquelle il pourra être contacté.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction en temps utile.

Enfin, il est rappelé que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les sommes qu'il détient au titre de la participation dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 10 | Règlement des différends

Les contestations pouvant naître de l'application du présent dispositif et d'une manière générale tous les problèmes relatifs à la participation sont réglés suivant des procédures appropriées à la nature du litige :

■ **Bénéfices nets et capitaux propres** : ces montants font l'objet d'une attestation de l'inspecteur des finances publiques ou du commissaire aux comptes, qui ne peut être remise en cause ; si cependant, il apparaissait qu'une erreur matérielle ait été commise dans son établissement, les parties pourraient en demander une nouvelle à l'inspecteur concerné ou au commissaire aux comptes ;

■ **Salaires et valeur ajoutée** : les litiges portant sur les salaires et la valeur ajoutée relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs à savoir le tribunal administratif en premier ressort et le Conseil d'État en appel ;

■ **Autres litiges individuels ou collectifs** :

Tous les autres litiges, qu'ils soient d'ordre individuel ou collectif sont de la compétence des tribunaux judiciaires.

Toutefois, afin d'éviter de recourir aux tribunaux, les parties conviennent en cas de désaccord constaté sur ces éléments lors de la réunion prévue à l'article 8 du présent accord, de mettre en œuvre une tentative de règlement amiable. Ainsi, le différend concernant l'application du

présent dispositif est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend porte sur une question d'interprétation de l'accord, la CPPNI branche maroquinerie pourra être saisie.

Article 11 | Durée et dénonciation

(Sélectionner l'option retenue)

- ☐ Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de ... exercices sociaux et s'appliquera pour la première fois à compter de celui ouvert le Il se renouvellera ensuite par tacite reconduction et par période d'un exercice social, sauf dénonciation, par l'une ou l'autre des parties, au plus tard 3 mois avant la fin de l'exercice, pour prendre effet pour l'exercice suivant.
- ☐ Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera pour la première fois à compter de l'exercice social ouvert le Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation devra avoir lieu dans les 6 premiers mois de l'exercice pour avoir un effet sur l'exercice en cours. La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision à l'autre partie au DREETS.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de dénonciation par l'employeur doit être exercée dans les conditions de la réglementation selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

Article 12 | Révision

Le présent dispositif ayant été conclu en application des dispositions de droit commun, toutes modifications de ces dispositions ultérieures à la signature du présent dispositif, se substitueront de plein droit à celles du présent accord devenues non conformes.

En outre, chaque partie peut demander, par écrit, la révision de tout ou partie du présent accord, en indiquant les points de révision souhaités.

Le texte révisé ne peut concerner l'exercice en cours que si l'avenant de révision est signé avant le 1^{er} jour du 7^e mois de l'exercice. À défaut, il prend effet pour l'exercice suivant.

L'avenant ainsi conclu doit être fait l'objet d'un dépôt dans les mêmes conditions que celles prévues dans le cadre du présent accord, sauf en cas de modifications des dispositions législatives et/ou réglementaires en la matière.

S'il s'agit d'un document unilatéral dans une entreprise de moins de 50 salariés, la possibilité de révision par l'employeur doit être exercée selon les mêmes modalités de calendrier et de publicité.

Article 13 | Dépôt. Publicité

Le présent dispositif est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans des conditions prévues par la réglementation.

Le présent dispositif est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

- ☐ En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à, le

Le chef d'entreprise

❑ Fait à, le

Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

❑ Fait à, le

Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise

❑ Fait à, le

Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

En exemplaires

Annexe 3

Adhésion au plan d'épargne interentreprises

□ Entre :

la société située à, représentée par Mme/M. agissant en vertu des pouvoirs dont elle/il dispose.

(Sélectionner l'option retenue)

□ Par décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés.

d'une part,

□ Et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ..., représentées respectivement par leur délégué syndical, Mme/M., Mme/M., Mme /M.

□ Et le comité social et économique ayant voté à la majorité des membres présents, dont le procès-verbal est annexé au présent accord, représenté par Mme/M. en vertu du mandat reçu à cet effet au cours de la réunion du

□ Et l'ensemble du personnel de l'entreprise ayant ratifié l'accord à la suite d'un vote (dont le procès-verbal est joint au présent accord) qui a recueilli la majorité des deux tiers, ladite ratification intervenant, le cas échéant, suite à une demande conjointe effectuée par la direction de l'entreprise et le comité social et économique ou les organisation(s) syndicale(s) représentative(s).

d'autre part.

Préambule

Il a été convenu le présent plan d'épargne ayant pour objet de permettre aux salariés et aux personnes visées à l'article L. 3332-2 du code du travail de participer avec l'aide de leur employeur à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières en bénéficiant des avantages fiscaux et sociaux attachés à cette forme d'épargne collective.

Ce plan d'épargne interentreprises répond aux dispositions des articles L. 3331-1 et suivants du code du travail.

Il est convenu de ne mettre en place que ce plan d'épargne interentreprises, n'étant pas estimé opportun pour le moment d'instituer également un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article 1^{er} | Objet

Le présent plan d'épargne a pour objet de définir son règlement soit :

- sa durée et ses modalités de révision ;
- les conditions d'adhésion au plan ;
- les différentes sources d'alimentation du plan ;
- les différentes formules de placement de l'épargne collectée dans le plan et les conditions dans lesquelles les bénéficiaires peuvent modifier l'affectation de leur épargne ;
- les modalités d'information des salariés, ainsi que les conditions de mise en œuvre d'une aide à la décision.

Il est rappelé que le plan d'épargne salariale est obligatoire pour les entreprises assujetties à la participation ou qui décident de la mettre en place volontairement.

Article 2 | Durée

Le présent plan est conclu pour une durée indéterminée à compter du

Il peut être révisé dans les conditions prévues par les dispositions légales.

Il peut être dénoncé sous réserve d'un préavis de trois mois dans les conditions de la réglementation.

Toute dénonciation est notifiée à la DREETS.

Article 3 | Conditions d'adhésion

Tout salarié de l'entreprise peut adhérer au plan d'épargne à condition de compter au moins trois mois d'ancienneté continue ou discontinue au sein de l'entreprise. L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Les salariés qui auront souscrit à ce plan pourront, lors de leur départ de l'entreprise pour retraite ou préretraite, continuer à effectuer des versements au plan d'épargne à la condition de ne pas avoir demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation de leur contrat de travail. Ces versements n'ouvriront pas droit à l'abondement de l'entreprise.

En dehors de ce cas, aucun versement personnel ne peut plus être effectué à compter de la date à laquelle le salarié aura cessé de faire partie du personnel de l'entreprise, à l'exception du versement de l'intéressement et/ ou de la participation de la dernière période d'activité, dès lors que le versement intervient postérieurement au départ du salarié. Ce dernier versement peut alors faire l'objet le cas échéant d'un versement complémentaire de l'entreprise dans les conditions prévues pour l'ensemble des salariés.

❑ Option pouvant être retenue si l'entreprise emploie moins de 250 salariés

Peuvent également adhérer au plan d'épargne, les mandataires sociaux, le dirigeant d'entreprise non salarié et son conjoint collaborateur ou associé dans les conditions définies par la réglementation.

Article 4 | Alimentation du plan

Le plan d'épargne est alimenté par :

- le montant résultant de l'accord d'intéressement et/ou le montant résultant de l'accord de participation aux résultats que les salariés choisissent d'affecter en tout ou partie au plan. Lors de chaque répartition, les bénéficiaires devront faire connaître au plus tard 15 jours après avoir reçu le décompte de leurs droits, les sommes qu'ils souhaitent affecter au plan, en indiquant l'affectation choisie (si plusieurs options existent) ;
- les versements volontaires des salariés dans la limite du quart de leur rémunération annuelle. Chaque adhérent fixe le montant de son ou ses versement(s). Les versements des adhérents ne sauraient être inférieurs au montant annuel fixé par la réglementation et actuellement égal à 160 € ;
- des transferts issus d'autres plans d'épargne, dans les conditions prévues par la réglementation.

Article 5 | Versement de l'entreprise

L'entreprise prend en charge les frais de fonctionnement du plan, notamment les frais de tenue de compte et les droits d'entrée dans les FCPE choisis dont le taux est fixé par le contrat de gestion la liant à la société de gestion des fonds.

- ❑ Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera au minimum égal à 50 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.
- ❑ Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera au minimum égal à 100 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.
- ❑ Si l'entreprise décide de pratiquer un abondement, il sera au minimum égal à 150 % du montant versé dans le plan d'épargne par chaque salarié provenant de l'accord d'intéressement à l'exclusion de toute autre provenance.

Article 6 | Emploi des sommes versées au plan d'épargne

L'organisme retenu par la commission paritaire à l'issue de la procédure de mise en concurrence est l'assureur Generali partenaire de Klesia prévoyance.

Les sommes peuvent être investies dans les organismes de placement collectifs suivants :

Dénomination	ISIN
Placement monétaire	990000078709
Generali Épargne Équilibre	990000078729
Generali Épargne Dynamisme	990000078719
Amundi label équilibre solidaire ESR-F	990000079319
Amundi multi gérants PEA PME ESR-F	990000123649
Generali Épargne Prudence	990000078739
Amundi Funds Euro Aggregate Bond – A Eur	LU0616241476
Amundi Oblig Internationales Eur P	FR0010156604
Comgest Monde C	FR0000284689
DNCA Invest Beyond Global Leaders B	LU0383784146
DNCA Invest Beyond Infrastructure et Transition B	LU0309082799
DNCA Invest Eurose A	LU0284394235
FF Sustainable Water et Waste Fund A-ACC-Euro	LU1892829828
GIS Global Multi Asset INC D X	LU1357655627
GIS SRI Ageing Population D	LU1234787460
GIS SRI European Equity DX (C)	LU0145456207
M&G (Lux) Optimal Income FD EUR A ACC	LU1670724373
M&G Lux Dynamic Allocation A ACC	LU1582988058
PICTET Global Megatrend SEL R EUR	LU0391944815
Pictet Global Environmental Opportunities	LU0503631987
Sycomore Happy @ Work R	LU1301026388
SFS Sycomore Partners	LU1725502741

Dénomination	ISIN
SFS Sycomore Selection Crédit	LU1592886094
SFS Sycomore Selection Responsable	LU1440644455
Sycomore Eco Solutions R EUR	LU1183791794
Lazard Actifs Réels C	FR0010119917
Lazard Convertible Global R	FR0010858498
Lazard Patrimoine Croissance C	FR0000292302
Yomoni Allocation C	FR0013329786
Yomoni Monde C	FR0013329778
Lumyna Sandbar	LU2061571191
Carmignac Grande Europe ISR	LU0099161993
Carmignac Unconstrained Fixed Income	LU0336084032
Carmignac Portfolio Emergents	LU1299303229
Pictet Biotech	LU0255977539
FF Global Dividend Fund part A ACC EURO	LU1261431768
Renaissance europe	FR0000295230

La société de gestion et le dépositaire des FCPE précités sont indiqués dans les documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) et le règlement desdits FCPE. Les FCPE sont investis en conformité avec l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, ses textes d'application, ainsi qu'avec le règlement de chaque FCPE. Chaque FCPE proposé dans le cadre du présent PEI est représenté par un conseil de surveillance dont la composition et le rôle sont définis dans les règlements desdits FCPE.

Les sociétés de gestion et les dépositaires des SICAV précitées sont indiqués dans les documents d'information clé pour l'investisseur (DICI) et le prospectus desdites SICAV. Les SICAV sont administrées par des conseils d'administration. Les conseils d'administration se réunissent sur la convocation de leur président aussi souvent que l'intérêt des actionnaires l'exige. Des rétrocessions de commissions perçues au titre de la gestion financière des FCPE et SICAV précitées peuvent être versées aux distributeurs des plans « Generali Épargne Salariale ». Ces versements font l'objet d'une information des titulaires dans les conditions prévues par la réglementation. Les revenus des sommes investies dans les plans « Generali Épargne Salariale » sont automatiquement réinvestis dans ces plans.

À défaut de précision, les fonds sont affectés dans le FCPE sécurisé obligatoire qui est le FCPE Generali Epargne Prudence.

Sont annexées au présent accord les notices concernant ces FCPE.

Modification de l'affectation

Les adhérents peuvent modifier l'affectation de leur épargne.

Les demandes de transfert sont adressées par les adhérents à la direction.

Article 7 | Délai d'indisponibilité

Les parts inscrites aux comptes des adhérents sont indisponibles pendant un délai minimum légal de cinq ans. Conformément aux dispositions applicables, il est convenu, au titre du présent

règlement, que le délai court à compter du premier jour du sixième mois de l'année au cours de laquelle les versements ont été effectués dans le plan d'épargne.

En conséquence, ils ne peuvent être débloqués ou aliénés pendant cette période de 5 ans, sauf cas de déblocage anticipé prévu par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE peut demander le rachat de ses droits en totalité ou en partie ou encore les maintenir dans le PEE tout en continuant à bénéficier des avantages du plan.

Les cas de déblocage anticipé sont les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du code du travail :

- mariage de l'intéressé ou conclusion d'un Pacs ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à charge ;
- cessation du contrat de travail, cessation du mandat, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
- les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
 - a) soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
 - b) soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la république, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la république ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
- invalidité du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou étant reconnue par décision de commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise par le bénéficiaire, ses enfants, son conjoint ou la personne liée par un Pacs d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- situation de surendettement du salarié définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation sur demande adressée à l'organisation gestionnaire des fonds ou à l'employeur par le président de la commission d'examen des situations de surendettement ou le juge lorsqu'il estime que le déblocage des droits favorise la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un plan amiable de règlement ou de redressement judiciaire civil.

Sauf dans le cas de cessation du contrat de travail ou du mandat, de décès du conjoint ou de la personne liée par un Pacs, d'invalidité, de violences conjugales et de surendettement pour lesquels le salarié peut demander à tout moment la liquidation de ses droits, les demandes doivent être présentées dans le délai de 6 mois à compter du fait générateur. En cas de décès il appartient aux ayants droit de demander la liquidation des droits.

Article 8 | Information des salariés

Information collective

La mise en œuvre du plan d'épargne est suivie par le comité social et économique ou par une commission spécialisée créée par lui ou, à défaut de comité social et économique, par une commission *ad hoc* comprenant au moins un salarié.

Information individuelle

Chaque salarié est informé du contenu du présent plan d'épargne et des règlements des FCPE et SICAV par note interne et lors de l'embauche.

Chaque salarié reçoit également lors de son embauche un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur dans l'entreprise. Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales (BDES).

Chaque adhérent reçoit annuellement copie d'un relevé indiquant les avoirs lui appartenant au titre du plan d'épargne. Cet état est envoyé par l'organisme gestionnaire. Enfin, au moins une fois par an, chaque porteur de parts reçoit pour chacun des fonds auxquels il adhère, un rapport de gestion de fonds qui fait le point sur la gestion menée au cours de l'année écoulée. Ce rapport est soumis auparavant à l'approbation du conseil de surveillance du fonds.

Salarié quittant l'entreprise

Lorsqu'un adhérent quitte l'entreprise, il lui est remis un état récapitulatif qui indique outre l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés avec indication des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, et l'identité et adresse du teneur de registre auprès duquel le bénéficiaire a un compte.

Il lui est en outre demandé de préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyées les sommes qui lui sont dues.

En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser la direction et/ou l'organisme gestionnaire en temps utile.

Enfin, il est à rappeler que si lors de son départ, le salarié souhaite transférer les avoirs détenus dans le cadre du présent plan dans un plan d'épargne de son nouvel employeur, il doit indiquer à la société les avoirs acquis qu'il souhaite voir transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nouvel employeur.

Article 9 | Publicité et dépôt

Le présent plan d'épargne est déposé sur la plateforme de téléprocédure dans les conditions prévues par la réglementation.

Il est également adressé par l'entreprise au greffe du conseil de prud'hommes du ressort du lieu de conclusion.

Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

☐ En cas de décision unilatérale de l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés

Fait à, le

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour l'organisation syndicale

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour le comité social et économique

Le chef d'entreprise

☐ Fait à, le

Pour le personnel en cas de référendum

Le chef d'entreprise

En exemplaires

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-44
du 13 novembre 2021**

NOR : ASET2150999Z

IDCC : 405

Page 344 :

Avenant n° 3-2021 du 17 septembre 2021 relatif à la prime mensuelle dite « Indemnité forfaitaire Ségur ».

Cette publication est nulle et non avenue.

Convention collective départementale

IDCC : **1369** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Loire-Atlantique)

(29 avril 1985)

(Bulletin officiel n°1986-50 bis)

(Étendue par arrêté du 29 mai 1987,

Journal officiel du 5 juillet 1987)

Accord du 22 novembre 2021

relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG)
et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
pour l'année 2022

NOR : ASET2151264M

IDCC : 1369

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

UIMM Loire-Atlantique,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métaux,

d'autre part,

Ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant « OATAM » de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties du personnel non-cadre à partir de l'année 2022

Les parties conviennent de fixer comme suit le barème des rémunérations annuelles garanties (RAG) à partir de l'année 2022, telles que définies dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « OATAM », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles.

Les RAG doivent être adaptées à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

Niveau	Échelon	Coefficient	RAG
I	1	140	19 150 €
	2	145	19 174 €
	3	155	19 189 €
II	1	170	19 207 €
	2	180	19 230 €
	3	190	19 352 €
III	1	215	19 789 €
	2	225	20 071 €
	3	240	20 752 €
IV	1	255	21 377 €
	2	270	22 331 €
	3	285	23 507 €
V	1	305	25 238 €
	2	335	28 063 €
	3	365	31 185 €
	3	395	34 169 €

Conformément à l'article 18, partie B, paragraphe 10 de l'avenant « OATAM », les RAG ci-dessus seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, majorée de 30 %.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, paragraphe 7 de l'avenant « OATAM », l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5 % de la RAG correspondant à sa classification.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point au 1^{er} janvier 2022

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 5,71 euros à compter du 1^{er} janvier 2022.

Barème au 1^{er} janvier 2022

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) données dans le tableau suivant.

Niveau	Échelon	Coefficient	RMH
I	1	140	799,40 €
	2	145	827,95 €
	3	155	885,05 €
II	1	170	970,70 €
	2	180	1 027,80 €
	3	190	1 084,90 €
III	1	215	1 227,65 €
	2	225	1 284,75 €
	3	240	1 370,40 €
IV	1	255	1 456,05 €
	2	270	1 541,70 €
	3	285	1 627,35 €
V	1	305	1 741,55 €
	2	335	1 912,85 €
	3	365	2 084,15 €
	3	395	2 255,45 €

Conformément à l'article 18, partie A, paragraphe 5 et paragraphe 6 de l'avenant « OATAM », les RMH ci-dessus seront majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de l'avenant « OATAM » des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 3

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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4

Les parties conviennent de se rencontrer pour envisager l'opportunité d'une nouvelle négociation dans le cas où l'indice des prix « ensemble des ménages hors tabac » augmenterait de 1,78 %, en moyenne, sur la période janvier à décembre 2021.

Article 5 | Enregistrement et dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Herblain, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1059** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Midi-Pyrénées)

(21 février 1980)

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,

Journal officiel du 22 juillet 1987)

Avenant du 25 novembre 2021

à l'accord du 16 mars 2021

portant fixation des barèmes des taux effectifs garantis

NOR : ASET2151261M

IDCC : 1059

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

UIMM MP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métaux ;

CFE-CGC SIPEM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'évolution des données économiques et des modifications intervenues dans certains paramètres, il est convenu de procéder à un réajustement du barème des taux effectifs garantis « TEG » à partir de l'année 2021.

Article 1^{er}

Le taux effectif garanti du coefficient 140 et fixé à 18 761 €.

Le taux effectif garanti du coefficient 145 et fixé à 18 788 €.

Le taux effectif garanti des autres coefficients reste inchangé.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Beauzelle, le 25 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **878** | **MENSUELS DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE**
(21 mai 1976)

(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

Avenant du 19 novembre 2021

à l'accord du 29 avril 2021
relatif aux rémunérations annuelles garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2021

NOR : ASET2151262M

IDCC : 878

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

UIMM Lyon-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Métallurgie Rhône CFE-CGC ;

Métallurgie Rhône FO ;

CFDT SYMETAL Rhône,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche métallurgie du Rhône se sont rencontrés et ont échangé quant aux impacts de la hausse du Smic au 1^{er} octobre 2021, sur la grille conventionnelle des RAG négociée en avril 2021.

Les partenaires sociaux signataires partagent le principe qu'une grille conventionnelle se doit de ne pas avoir de coefficient dont les appointements minimaux se situeraient en dessous du Smic. Soucieux ainsi de démontrer leur volonté de respecter ce principe, ils ont souhaité affirmer, par le dialogue social, leur attachement à ce fondement.

Sur cette base, les signataires sont convenus de ce qui suit.

Article 1^{er} | Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 29 avril 2021, est modifié et remplacé par un nouveau barème 35 heures.

Ainsi, l'article 3 de l'accord du 29 avril 2021 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Le barème s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 de l'accord du 29 avril 2021 et versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021. »

Le barème modifié des rémunérations annuelles garanties est annexé au présent avenant.

Article 2 | 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 avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. En effet, les rémunérations minima sont déterminées en fonction de la classification, sans distinction selon l'effectif des entreprises.

Article 3 | Notification et dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2261-19 du même code.

Les autres dispositions de l'accord du 29 avril 2021 restent inchangées.

Fait à Lyon, le 19 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème II

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2021

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 1^{er} de l'avenant du 19 novembre 2021 à l'accord du 29 avril 2021)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers		Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
V		395			29 690,72		29 690,72		31 768,69
	3	365			27 402,68	AM7	27 402,68	AM7	29 472,24
	2	335			25 202,33	AM6	25 202,33	AM6	27 241,23
	1	305			23 056,89	AM5	23 056,89	AM5	24 946,13
IV	3	285	TA4	22 284,73	21 529,08	AM4	21 529,08	AM4	23 299,85
	2	270	TA3	21 195,01	20 651,74				
	1	255	TA2	20 417,52	20 003,96	AM3	20 003,96	AM3	21 689,62
III	3	240	TA1	19 781,14	19 407,87	AM2	19 407,87	AM2	20 545,88
	2	225			19 193,08				
	1	215	P3	19 371,50	19 080,32	AM1	19 080,32	AM1	19 412,53
II	3	190	P2	18 998,35	18 997,50				
	2	180			18 914,68				
	1	170	P1	18 883,62	18 831,85				

Niveau	Échelon	Coefficient	Ouvriers	Administratifs et techniciens	Agents de maîtrise		Agents de maîtrise d'atelier	
I	3	155	O3	18 782,40	18 760,00			
	2	145	O2	18 760,00	18 760,00			
	1	140	O1	18 760,00	18 760,00			

Accord du 22 novembre 2021

relatif à l'accompagnement de la mise en place d'un dispositif d'intéressement

NOR : ASET2151268M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En application de l'article 155 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite « loi Pacte », les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur le thème de l'épargne salariale et sont convenus de conclure le présent accord destiné à accompagner la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce qu'un partage de la valeur soit assuré, par l'intermédiaire de dispositifs d'intéressement, au sein des organismes mutualistes.

Toutefois, les partenaires sociaux ont conscience que la technicité de la législation applicable aux dispositifs d'intéressement peut présenter un frein à leur développement au sein des organismes mutualistes. Conscients également que la branche doit être acteur de la promotion du partage de la valeur, les partenaires sociaux ont décidé, pour faciliter et donc encourager les négociations au sein des organismes mutualistes, de proposer en annexe du présent accord, un modèle d'accord d'intéressement sur lequel les partenaires sociaux des organismes mutualistes pourront se référer lors des négociations d'entreprise.

Une rédaction la plus simple possible des clauses de ce modèle a été retenue par les partenaires sociaux, qui souhaitent rappeler leur engagement en faveur d'un intéressement simple, lisible et compréhensible par tous les salariés.

Les partenaires sociaux rappellent que le modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche et annexé au présent accord :

- n'est pas d'application directe pour les entreprises de la branche. Il n'emporte donc pas d'obligation pour les organismes mutualistes relevant de la branche de modifier les accords préexistants afin de les mettre en conformité avec le projet annexé ;
- au contraire, a un objectif pédagogique visant à accompagner les entreprises de la branche lors de la négociation et la mise en place d'un accord d'intéressement.

Conscients des différences existant au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux ont décidé de proposer, pour certaines clauses, plusieurs rédaction alternatives. Il est toutefois rappelé que les entreprises conservent leur entière liberté pour prévoir d'autres modalités qu'elles jugeraient plus adaptées à leur situation, sous réserve de leur conformité à la réglementation applicable en la matière. De même, le modèle d'accord annexé prévoit des commentaires dans des encadrés afin d'apporter des précisions aux négociateurs au sein des organismes mutualistes.

Les partenaires sociaux ont entendu adapter au maximum le modèle d'accord annexé aux spécificités de la branche mutualité. De plus, conformément aux dispositions de la loi « Pacte » susvisée, le projet d'accord annexé est également adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche et prévoit l'intégration de critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

Conscients de l'importance d'une politique de partage de la valeur au sein des organismes mutualistes, les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article L. 2242-15 du code du travail, la négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte notamment sur l'intéressement.

Article 1^{er} | *Objet de l'accord de branche*

Le présent accord a été conclu pour faciliter la mise en place d'un accord d'intéressement d'entreprise au sein des organismes mutualistes. À cette fin, les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise pourront se référer aux dispositions du modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche et annexé au présent accord.

Article 2 | *Négociation et formalisation de l'accord d'intéressement au sein d'un organisme mutualiste*

Le présent accord de branche ne saurait s'appliquer automatiquement au sein des organismes mutualistes. Ainsi, pour qu'un dispositif d'intéressement soit mis en œuvre au sein d'un organisme mutualiste, un accord d'intéressement d'entreprise doit être négocié et conclu, quel que soit l'effectif, selon l'une des conditions prévues par l'article L. 3312-5 du code du travail :

1. Par convention ou accord collectif de travail ;
2. Par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
3. Par accord conclu au sein du comité social et économique ;
4. À la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur. Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Les organismes mutualistes de moins de 11 salariés dépourvus de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent également mettre en place un régime d'intéressement par décision unilatérale, à la condition qu'aucun

accord d'intéressement ne soit applicable ni n'ait été conclu dans l'entreprise depuis au moins cinq ans avant la date d'effet de sa décision. Le cas échéant, les salariés sont informés par tous moyens.

Une fois conclu, l'accord doit être déposé par l'entreprise auprès de l'autorité administrative compétente.

Le modèle d'accord annexé au présent accord de branche proposant des rédactions alternatives, il ne saurait être considéré comme accord « clé en main » permettant une application par voie de décision unilatérale au sein des organismes mutualistes de moins de 50 salariés.

Article 3 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord, ainsi que de son annexe, s'appliquent à tous les organismes mutualistes relevant de la convention collective de la mutualité, quel que soit leur volume d'effectifs salariés.

Conformément aux dispositions de la loi « Pacte » susvisée, le projet d'accord annexé est en tout état de cause adapté aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés au sein de la branche.

Article 4 | Suivi de l'accord. Clause de rendez-vous

L'application du présent accord ainsi que ses effets sur la mise en œuvre de dispositifs d'intéressement au sein des organismes mutualistes fera l'objet d'une évaluation par les partenaires sociaux.

À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au deuxième semestre 2024, afin de réexaminer les dispositions fixées par le présent accord ainsi que son annexe et le cas échéant, y apporter toutes modifications qu'ils jugeraient utiles.

Article 5 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet au jour de sa signature.

Article 6 | Révision. Dénonciation

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

6.1. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

6.2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | Formalités de dépôt. Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du/de la ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Modèle d'accord d'intéressement proposé par la branche

Entre : [...]

D'une part,

Et : [...]

D'autre part,

Ensemble les « Parties »

Préambule

L'intéressement est un dispositif d'épargne salariale qui consiste à associer collectivement les salariés aux performances ou aux résultats de l'entreprise.

L'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul déterminée selon des critères prévus dans le présent accord. Les parties ont, conformément aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 dite « loi Pacte », intégré des critères de performance relevant de la responsabilité sociale des entreprises.

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations liées au régime social de faveur. Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort de la formule de calcul. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

La prime globale d'intéressement sera répartie entre les bénéficiaires selon les modalités prévues à l'article 4 du présent accord. Ce choix est motivé par la volonté de respecter la contribution de chacun dans le cadre de l'effort apporté.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard de l'accord relatif à la mise en place d'un dispositif d'intéressement conclu au sein de la branche mutualité dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au moment de sa conclusion. En cas de modification de cet environnement juridique, les parties se réuniront afin d'adapter le présent accord.

Enfin, l'entreprise atteste qu'elle satisfait aux obligations lui incombant en matière de représentation des salariés et enfin que, en application de l'article L. 3332-6 du code du travail, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise a été examinée lors de la conclusion du présent accord.

La mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise demeure facultative lors de la conclusion d'un accord d'intéressement. Le code du travail impose seulement que la question de sa mise en place soit abordée.

Article 1^{er} | *Objet et champ d'application de l'accord*

Conformément à l'article L. 3313-2 du code du travail, le présent accord a pour objet de fixer notamment :

- la période au titre de laquelle un intéressement sera mis en place ;
- les modalités d'intéressement retenues ;
- les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition des produits de l'intéressement ;
- la période des versements ;
- les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
- les modalités d'affectation par défaut des sommes liées à l'intéressement ;
- les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2 | *Durée*

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier [À compléter]. Le calcul de l'intéressement sera ainsi effectué, à l'issue de chaque période, au titre des trois années civiles suivantes : [À compléter].

À titre d'exemple, un accord d'une durée de 3 ans prévoyant une formule annuelle de calcul doit être conclu au plus tard le 30 juin 2022 pour s'appliquer au titre des trois années civiles 2022, 2023 et 2024.

Il cessera donc de produire par défaut ses effets le 31 décembre 2024. L'accord pourra être renouvelé (i) soit par tacite reconduction en présence d'une clause en ce sens (ii) soit par la négociation d'un nouvel accord d'une durée de 3 ans à conclure au plus tard le 30 juin 2025 (en cas d'objectifs définis annuellement).

La conclusion de l'accord pour une durée de trois ans ne s'oppose pas à ce que les critères annuels soient adaptés chaque année, sous réserve de la conclusion d'un avenant conclu au plus tard le 30 juin de l'année au titre de laquelle ils ont vocation à s'appliquer. À titre d'exemple, un avenant peut modifier les critères de l'année 2023 s'il est conclu le 30 juin 2023 au plus tard. Si une remise à plat des objectifs pendant la durée d'application d'un accord n'est pas nécessairement opportune dans la mesure où un recul est nécessaire pour évaluer l'application de critères, un avenant peut toutefois être utile pour modifier une variable ou un seuil à atteindre uniquement.

Par ailleurs, à titre indicatif, le code du travail autorise désormais la conclusion d'accords d'intéressement d'une durée comprise entre 1 et 3 ans.

L'accord cesse de s'appliquer à l'issue de cette période (option 1)

L'accord cessera donc de produire ses effets de plein droit le 31 décembre [À compléter].

Toutefois, à l'issue de cette période, les parties signataires pourront se réunir pour tirer les enseignements de l'application de l'accord et pourront examiner, en fonction de la situation de l'entreprise, l'opportunité de le renouveler sous la même forme ou sous une forme différente.

L'accord est tacitement reconduit à l'issue de cette période (option 2)

Si aucune des parties habilitées à négocier ou à ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du code du travail ne demande de renégociation dans les trois mois précédant la date d'échéance de l'accord, ce dernier est renouvelé par tacite reconduction pour une durée de 3 ans.

Le renouvellement sera notifié par l'entreprise à l'autorité administrative compétente pour le dépôt des accords d'intéressement.

En cas de demande de renégociation et d'échec des négociations, l'accord cessera de produire ses effets de plein droit le 31 décembre [À compléter].

Article 3 | Bénéficiaires de l'intéressement

Application d'une condition d'ancienneté – 3 mois maximum (option 1)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise comptant au moins 3 mois d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne puissent être déduites. L'ancienneté s'apprécie à la date de clôture de la période de calcul concernée ou à la date de départ en cas de rupture de contrat en cours de période de calcul.

Conformément à l'article L. 3342-1 du code du travail, pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, que celle-ci ait été acquise au titre d'un ou de plusieurs contrats de travail (CDD ou CDI).

Le salarié temporaire est réputé compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

Le salarié porté mentionné aux articles L. 1254-1 et suivants du code du travail est réputé compter 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise de portage ou dans le groupe qui l'emploie s'il a réalisé une prestation dans une entreprise cliente pendant une durée totale d'au moins 60 jours au cours du dernier exercice.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. Toutefois, pour les stagiaires embauchés par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Une condition d'ancienneté inférieure à 3 mois est possible. En revanche, il n'est pas autorisé par le code du travail de retenir une condition d'ancienneté supérieure à 3 mois.

Pas de condition d'ancienneté (option 2)

Sont bénéficiaires de l'intéressement tous les salariés de l'entreprise, peu important leur ancienneté au sein de celle-ci.

Article 4 | Calcul de prime d'intéressement

De l'intéressement sera versé au sein de l'entreprise en cas d'atteinte du seuil de déclenchement défini à l'article 4.1 uniquement. Si ce seuil est atteint, l'enveloppe globale d'intéressement versée sera déterminée en fonction des modalités de calcul et des critères définis à l'article 4.2.

Article 4.1 | Seuil de déclenchement

L'accord prévoit un unique seuil de déclenchement (option 1)

La constitution d'une enveloppe globale d'intéressement est conditionnée, au titre d'une année, à l'atteinte du seuil de déclenchement suivant : [À compléter].

L'accord prévoit deux seuils de déclenchement (option 2)

La constitution d'une enveloppe globale d'intéressement est conditionnée, au titre d'une année, à l'atteinte de l'un des deux seuils de déclenchement suivants :

- [1^{er} seuil de déclenchement à compléter] ;
- [2^e seuil de déclenchement à compléter].

Aucun intéressement ne sera versé si aucun de ces deux seuils n'est atteint.

Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise disposent de la faculté de recourir à un seuil de déclenchement unique. Toutefois, les partenaires sociaux de la branche recommandent à ces derniers de retenir deux seuils de déclenchement distincts.

À titre d'exemple, il est possible de retenir les seuils de déclenchement suivants : résultat net comptable positif, résultat courant avant impôt positif, résultat d'exploitation positif, résultat net comptable supérieur à un niveau déterminé dans l'accord en euros, diminution des déficits, etc.

Article 4.2 | *Modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et définition de critères*

La formule de calcul de l'intéressement est obligatoire. Elle doit être :

- claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables ; et
- aléatoire : elle ne doit pas aboutir à garantir chaque année le versement d'un intéressement.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul ainsi que des critères (objectifs) à atteindre est assez libre. Les partenaires sociaux attirent l'attention des organismes mutualistes sur le fait que l'accord d'intéressement doit comporter des objectifs reflétant une véritable performance.

Les partenaires sociaux ont, par souci de facilité, pris le parti de proposer une modalité annuelle de calcul de l'intéressement. Toutefois, le code du travail autorise également une période de calcul infra-annuelle, exprimée en nombre entier de mois au moins égal à trois (soit le trimestre, le quadrimestre ou le semestre). De plus, depuis la loi « Pacte » du 22 mai 2019, la formule de calcul annuelle ou infra-annuelle peut être complétée d'un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Par ailleurs, le présent modèle propose un calcul de l'intéressement au niveau de l'entreprise ayant mis en place l'accord d'intéressement. Les négociateurs de l'accord d'intéressement d'entreprise peuvent également retenir un intéressement calculé au niveau de chaque établissement ou unité de travail.

L'enveloppe globale maximale d'intéressement se calcule sur une période annuelle courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Au titre de chaque année, l'enveloppe globale maximale d'intéressement potentiellement distribuable est égale à [À compléter] en cas d'atteinte à 100 % des objectifs définis par les critères ci-après.

À titre d'exemple, il est possible de retenir que l'enveloppe globale maximale d'intéressement est calculée selon un montant en euros, un pourcentage de la masse salariale, un pourcentage du résultat d'exploitation, etc.

Critère lié à l'activité

Les partenaires sociaux ont retenu dans le présent modèle, deux critères, l'un RSE et l'autre lié à l'activité des mutuelles, avec une ventilation de la masse globale d'intéressement à hauteur de 50 % pour le critère RSE et 50 % pour le critère activité. Il est possible de retenir d'autres critères (voire uniquement l'un de ces deux).

De plus, une ventilation différente peut être retenue, tant que le total est égal à 100.

50 % de la masse globale d'intéressement sera versée sous réserve de l'atteinte de l'objectif lié au critère d'activité défini comme suit : [À compléter].

Critère lié à l'activité pour une mutuelle livre 1

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère lié à l'activité sera atteint en cas d'augmentation, par rapport à l'année précédente, du nombre d'adhérents ayant participé aux actions d'information en matière de prévention mises en place par la mutuelle ».

L'exemple proposé par les partenaires sociaux tient compte d'une hausse, d'une année sur une autre, du nombre d'adhérents participant à l'ensemble des actions de prévention développées par la mutuelle. Si une action précise de prévention s'inscrit sur plusieurs années correspondant à la durée du dispositif d'intéressement, la mesure peut porter sur cette action spécifique afin d'en promouvoir la mise en œuvre.

Critère lié à l'activité pour une mutuelle livre 2

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère lié à l'activité sera atteint en cas d'accroissement, par rapport à l'année précédente, des cotisations collectées par la mutuelle ».

L'exemple proposé par les partenaires sociaux tient compte de l'évolution du portefeuille par une mesure du taux de cotisations collectées. D'autres paramètres de mesure de l'évolution du portefeuille sont toutefois possibles (nombre de contrats souscrits, etc.).

À noter que d'autres critères peuvent également être prévus, par exemple pour les mutuelles assurant elle-même la gestion des prestations : l'amélioration de la qualité de service, l'amélioration du taux de satisfaction adhérent, la baisse des délais de traitement, l'augmentation du nombre d'adresses emails disponibles en gestion, etc.

Critère lié à l'activité pour une mutuelle livre 3

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère lié à l'activité sera atteint en cas d'augmentation, par rapport à l'année précédente, de l'indicateur de satisfaction moyen des patients et/ou adhérents aux questionnaires et/ou enquêtes réalisés au cours de l'année pour évaluer les services rendus par la mutuelle ».

Cet exemple suppose que l'organisme mutualiste dispose d'un moyen d'évaluer la qualité des services rendus aux patients.

À noter que d'autres critères peuvent également être prévus, comme l'augmentation de la gestion dématérialisée, l'augmentation du recours à une spécialité, les innovations technologiques, l'évolution du nombre de patients, l'impact des campagnes de communication engagées par la mutuelle, etc.

Critère RSE

50 % de la masse globale d'intéressement sera versée sous réserve de l'atteinte de l'objectif lié au critère RSE suivant : [À compléter].

Critère commun aux mutuelles livre 1, livre 2 et livre 3

À titre d'exemple, les partenaires sociaux proposent la rédaction suivante :

« Le critère RSE sera atteint en cas de diminution, par rapport à l'année précédente, à périmètre constant, des factures d'énergies (gaz et électricité) acquittées par l'organisme mutualiste. »

Les partenaires sociaux ont souhaité mettre en avant les impacts sur l'environnement des économies d'énergie réalisées par les mutuelles, pour lesquelles tous les salariés peuvent jouer un rôle au quotidien.

D'autres critères liés au développement durable peuvent également être prévus, par exemple :

- dématérialisation des dossiers, des outils de travail afin de faire des économies d'énergie, limiter les déplacements, etc. ;
- réduction du taux de consommation d'électricité (mise en veille des appareils, etc.) ;
- réduction et recyclage des déchets (utilisation de bacs de tri, en pause-café et déjeuners, utilisation de vaisselle réutilisable, suppression des gobelets et cuillères plastique) ;
- réduction de la consommation de papier (imprimer recto-verso, imprimer seulement lorsque cela est impératif, utiliser le verso des documents usagés pour en faire des feuilles de brouillon, privilégier les présentations numériques pour les réunions, privilégier l'impression sur papier recyclé pour l'usage interne, etc.) ;
- diriger les choix de partenariats/de prestations vers des acteurs économiques responsables et solidaires (handicap, critères éco responsable des fournitures de bureau, etc.).

Enfin, peuvent également être intégrés d'autres critères RSE en lien avec les éléments suivants :

- parcours d'intégration ;
- égalité homme/femme et diversité ;
- développement de l'alternance.

Article 5 | Répartition de l'intéressement

Répartition proportionnellement aux salaires (option 1)

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement aux salaires perçus par chaque bénéficiaire.

Le salaire pris en compte correspond à tous les éléments de rémunération brute versés à chaque bénéficiaire au cours de l'exercice de référence et soumis à cotisations de sécurité sociale en application des articles L. 136-1-1 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Sont considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;

- les heures chômées du fait de l'activité partielle en application de l'article R. 5122-11 du code du travail.

Les salaires à prendre en compte au titre de ces périodes sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent. L'absence pour maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du temps de présence et ne donnera pas lieu à reconstitution de salaire.

Le code du travail prévoit que certains cas d'absence sont, pour la répartition de l'intéressement, considérés comme du travail effectif. L'administration précise, parallèlement, que « toutes les absences non légalement assimilées à du travail effectif par la loi et la jurisprudence doivent avoir les mêmes conséquences ».

[Ajouts optionnels :]

- les salaires supérieurs à [...] sont pris en compte pour ce montant, qui constitue le salaire plafond de répartition. Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice. Il est réduit au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel ;
- les salaires inférieurs à [...] sont pris en compte pour ce montant, qui constitue le salaire plancher de répartition. Ce plancher est calculé au prorata de la durée de présence pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice. Il est réduit au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Répartition proportionnellement à la durée de présence (option 2)

La prime globale d'intéressement est répartie proportionnellement à la durée de présence des bénéficiaires dans l'entreprise.

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de la période de calcul considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires. Sont notamment considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- les heures chômées du fait de l'activité partielle en application de l'article R. 5122-11 du code du travail.

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

(Voir page suivante.)

Le code du travail prévoit que certains cas d'absence sont, pour la répartition de l'intéressement, considérés comme du travail effectif. L'administration précise, parallèlement, que « toutes les absences non légalement assimilées à du travail effectif par la loi et la jurisprudence doivent avoir les mêmes conséquences ». Ainsi, il n'est, en l'état actuel du droit, pas possible de prévoir que certaines absences non légalement assimilées à du travail effectif seront réintégrées tandis que d'autres non.

À noter que les entreprises ont également la possibilité de prévoir des modalités particulières de prise en compte de la durée de présence pour les salariés en forfait jour ainsi que pour ceux exerçant leur activité à temps partiel.

Pour les salariés en forfait jour, il est par exemple possible d'ajouter la clause suivante : « Le calcul sera effectué au prorata du nombre d'heures de travail effectif du bénéficiaire au regard du nombre total d'heures de travail effectif de l'ensemble des bénéficiaires. Pour ce calcul, s'agissant des salariés en forfait jours ou des cadres dirigeants, chaque journée est considérée comme équivalente à 7 heures de temps de travail effectif ».

Répartition uniforme (option 3)

L'enveloppe globale d'intéressement est répartie, à part égale, entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

À titre d'exemple, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein et un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

Panachage de plusieurs modalités de répartition (option 4)

La prime globale d'intéressement est répartie, d'une part, pour 50 % en fonction de la durée de présence dans l'entreprise et pour 50 % de manière uniforme.

■ 50 % de la prime globale d'intéressement est répartie en fonction de la durée de présence, au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de la période de calcul considérée.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires. Sont notamment considérées comme du temps de travail effectif les périodes suivantes :

- les périodes de congé de maternité, d'adoption ou de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- les périodes d'absence consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique ;
- les heures chômées du fait de l'activité partielle en application de l'article R. 5122-11 du code du travail.

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

■ 50 % de la prime globale d'intéressement est répartie de manière uniforme, c'est à dire à part égale, entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salaire ou du temps de présence.

À titre d'exemple, un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein et un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

Dans le cadre du panachage, des pourcentages différents peuvent être retenus, tant que le total est égal à 100. De même, il est également possible de prévoir qu'une partie de la prime globale d'intéressement sera répartie selon les salaires.

Article 6 | Plafonnement de l'intéressement

Article 6.1 | Plafonnement collectif

Conformément à l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global des primes d'intéressement distribuées aux salariés au titre d'une année ne peut excéder 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord au cours de cette année.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Il s'entend notamment avant déduction des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle et après déduction des remboursements pour frais professionnels – ou, éventuellement, après déduction forfaitaire spécifique – dans les conditions et limites définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

L'accord d'intéressement d'entreprise peut prévoir un plafond collectif d'intéressement inférieur. En revanche, un plafond collectif supérieur ne saurait être retenu.

Article 6.2 | Plafonnement individuel

Le montant maximal de la prime d'intéressement attribuée au titre d'un exercice à un bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence aux effectifs pour les salariés n'ayant travaillé dans l'entreprise que pendant une partie de l'exercice.

■ Option facultative : les sommes non distribuées du fait de l'application du plafond visé ci-dessus feront l'objet d'une répartition immédiate, selon les mêmes modalités de répartition, entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas le plafond des droits individuels, sans que ledit plafond ne soit dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

L'accord d'intéressement d'entreprise peut prévoir un plafond individuel d'intéressement inférieur. En revanche, un plafond individuel supérieur ne saurait être retenu.

Article 7 | Versement de l'intéressement

Article 7.1 | Délai et période de versement de l'intéressement

Le calcul de l'intéressement intervient après la clôture et l'approbation des comptes de l'année considérée.

L'entreprise veille à transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel ou, le cas échéant, à une commission spéciale créée par eux.

Le versement de la prime a lieu au plus tard le 31 mai de l'année suivant celle au titre de laquelle les droits sont calculés. Passé ce délai, l'entreprise complètera la prime d'intéresse-

ment par un intérêt de retard calculé conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables, soit à ce jour égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP). Les intérêts seront, le cas échéant, versés en même temps que le principal et employés dans les mêmes conditions.

À titre d'exemple, l'intéressement afférent à l'année 2022 (période de calcul annuelle) doit être versé le 31 mai 2023 au plus tard. Passé ce délai l'intérêt de retard s'applique.

Article 7.2 | Affectation de la prime d'intéressement

L'entreprise n'est pas dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (option 1)

En l'absence dans l'entreprise d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE), d'un plan d'épargne de groupe (PEG) ou d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), l'intéressement sera directement versé au bénéficiaire.

L'entreprise est dotée d'un plan d'épargne d'entreprise (option 2)

Les primes d'intéressement seront affectées au choix du salarié :

- pour tout ou partie à un paiement immédiat. Les sommes perçues sont alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires ;
- pour tout ou partie au sein, selon le dispositif instauré dans l'entreprise, du plan d'épargne entreprise (PEE), du plan d'épargne de groupe (PEG), du plan d'épargne interentreprises (PEI). Les sommes investies dans le PEE sont bloquées 5 ans, sauf cas de déblocages anticipés prévus par la loi et précisés dans le règlement du PEE.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option, des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement et du montant dont il peut demander tout ou partie du versement. Cette demande doit être formulée à la direction dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle le salarié a été informé du montant qui lui est attribué.

Le bénéficiaire est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué le lendemain de la réception de l'avis d'option, la réception étant entendue comme :

- la date de remise en main propre ;
- la date de première présentation si le bulletin est adressé en courrier recommandé ;
- la date de notification de mise en ligne de l'information dans son coffre-fort électronique ;
- le quatrième jour calendaire suivant la date d'envoi par courrier simple ;
- la date de l'avis de réception du courriel.

Si, passé ce délai, le salarié n'a pas fait connaître son choix de placement ou de paiement, les sommes seront automatiquement investies dans les conditions prévues par le règlement du Plan d'épargne d'entreprise. Elles seront bloquées 5 ans à compter du 1^{er} juin de l'année suivant celle au titre duquel les droits sont calculés, sauf cas de déblocages anticipés rappelés dans le règlement du plan d'épargne d'entreprise.

Une information écrite sera adressée au salarié à ce sujet.

S'il existe au sein de l'entreprise, les sommes peuvent également être affectées sur le PERCO ou le plan d'épargne retraite d'entreprise (PER). L'accord doit, alors, le prévoir.

Article 7.3 | Régime fiscal et social applicable

Les sommes allouées aux salariés au titre de l'intéressement sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS), selon les taux en vigueur. Ces contributions seront précomptées par l'employeur pour le compte des bénéficiaires.

Elles sont également soumises à l'impôt sur le revenu des salariés bénéficiaires. Elles en sont cependant exonérées lorsqu'elles sont placées sur le plan d'épargne d'entreprise et bloquées dans les conditions prévues par le règlement dudit plan.

En l'état actuel de la législation, l'intéressement est également soumis au forfait social au taux de 20 % dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Les entreprises de moins de 250 salariés ne sont pas soumises au forfait social sur l'intéressement.

Enfin, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, le forfait social est fixé à 16 % pour les versements effectués, dans certaines conditions, sur le PERCO ou le PER.

Article 8 | Information sur l'intéressement

Article 8.1 | Information collective

L'existence de l'accord devra être affichée dans les locaux de l'entreprise ou diffusée sur intranet si ce dispositif existe.

Article 8.2 | Information individuelle

Information du personnel

Conformément à l'article D. 3313-8 du code du travail, une notice d'information sur l'accord d'intéressement sera remise à chaque membre du personnel de l'entreprise.

En outre, toute personne concernée par l'accord reçoit, à son embauche, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale en vigueur au sein de l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Toute répartition individuelle fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de l'intéressement ;
- le montant moyen perçu par les bénéficiaires ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé ;
- le montant retenu au titre de la CSG et la CRDS ;
- le délai imparti au salarié pour exprimer sa demande de versement direct ou d'affectation de ces sommes ;
- les conditions d'affectation de cet intéressement par défaut sur un PEE en cas de silence du salarié à l'échéance du délai imparti ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un PEE, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

À cette fiche, est annexée une note rappelant les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord collectif.

Information des bénéficiaires quittant l'entreprise

Tout salarié quittant l'entreprise proposant un dispositif d'intéressement recevra un avis lui indiquant qu'il devra :

- faire connaître à la direction l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits à intéressement ; et
- préciser tout éventuel changement d'adresse.

Lorsqu'il quitte son entreprise, le salarié reçoit une information sur l'intéressement qu'il n'a pas encore perçu ainsi qu'un état récapitulatif de ses avoirs. Cet état, qui peut accompagner le certificat de travail remis par l'employeur au salarié à l'occasion de son départ, est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Lorsque le salarié quitte l'entreprise avant que celle-ci lui ait versé toute somme due au titre de sa présence sur une période de référence donnant lieu à versement de prime d'intéressement, l'entreprise lui fait parvenir le montant de sa prime d'intéressement à l'adresse indiquée par ce dernier.

En l'absence de PEE dans l'entreprise (option 1)

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait être atteint à l'adresse indiquée, l'entreprise tiendra à sa disposition les sommes dues pendant un an à l'issue de la date d'exigibilité de la prime. Passé ce délai, l'entreprise reversera le montant de la prime sur un compte ouvert au nom du salarié auprès de la caisse des dépôts et consignations, où il pourra réclamer sa prime jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (art. D. 3313-11 du code du travail).

En cas de PEE dans l'entreprise (option 2)

Dans l'hypothèse où le salarié ne pourrait être atteint à l'adresse indiquée, les sommes sont affectées par défaut sur le PEE, dans les conditions prévues par le règlement du Plan. Les avoirs inscrits sur le compte d'épargne salariale du bénéficiaire sont dès lors soumis aux dispositions en vigueur relatives aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence. Le cas échéant, les sommes pourront, passé un certain délai défini par le code monétaire et financier, être transférées par le teneur de compte à la caisse des dépôts et des consignations auprès de laquelle le bénéficiaire pourra récupérer ces sommes pendant un délai défini par la loi.

Article 9 | *Commission de suivi*

L'entreprise est dotée de représentants du personnel et l'accord a été conclu avec les délégués syndicaux ou le comité social et économique (option 1)

Les signataires de l'accord seront informés chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Ils se verront remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourront, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui leur semblerait nécessaire.

L'entreprise est dotée de représentants du personnel mais l'accord a été conclu unilatéralement ou par ratification des 2/3 des salariés (option 2)

Le comité social et économique ou les délégués syndicaux seront informés chaque année des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Ils se verront remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourront, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui leur semblerait nécessaire.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique (option 3)

Une commission *ad hoc* est créée au sein de l'entreprise afin d'assurer notamment le suivi de l'application du présent accord d'intéressement au sein de l'entreprise. La commission est composée de 4 personnes (incluant 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et 2 représentants de l'entreprise).

La commission se réunira chaque année afin de faire un point sur l'intéressement. À cet effet, la commission se verra remettre préalablement des simulations effectuées sur les modalités de calcul et les critères de répartition de l'intéressement pour l'année complète. Elle se verra remettre tous les documents utiles à sa compréhension et pourra, le cas échéant, solliciter toute précision ou tout élément d'information qui lui semblerait nécessaire.

Article 10 | Règlement des différends

L'entreprise est dotée d'un comité social et économique (option 1)

En cas de litige concernant l'application de l'accord d'intéressement, le différend sera porté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité social et économique en vue de trouver une solution amiable. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par la législation applicable.

L'entreprise n'est pas dotée d'un comité social et économique (option 2)

En cas de litige concernant l'application de l'accord d'intéressement, la commission *ad hoc* créée au sein de l'entreprise se réunira dans les meilleurs délais afin de trouver une solution amiable. À défaut d'accord, le différend sera porté devant les tribunaux de l'ordre judiciaire selon les règles de compétence prévues par la législation applicable.

Article 11 | Révision et dénonciation du présent accord

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé pendant la période d'application, par voie d'avenant, signé par l'ensemble des signataires et dans les mêmes formes que l'accord initial et déposé à l'autorité administrative compétente en la matière.

L'avenant, s'il porte sur la formule de calcul, devra être conclu dans les six premiers mois de l'exercice au cours duquel il prend effet. À défaut, il s'appliquera pour la première fois à la période de référence suivante.

La dénonciation unilatérale par l'une des parties est admise, en application de l'article L. 3345-2 du code du travail, lorsqu'elle fait suite à une contestation par l'administration de la légalité de l'accord intervenue dans les quatre mois de son dépôt, et a pour objet la renégociation d'un accord conforme aux dispositions législatives et réglementaires.

La publicité des éventuels avenants ultérieurs obéit aux mêmes dispositions que celles régissant la publicité de l'accord initial.

Article 12 | Dépôt du présent accord

Le présent accord sera déposé, au plus tard, dans les 15 jours qui suivent sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure mise en place à cet effet par le ministère du travail.

Fait à [...], le [...]

Accord du 22 novembre 2021
relatif à la fixation de l'agenda social de la CPPNI
pour la période 2021-2022

NOR : ASET2151266M

IDCC : 2128

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

ANEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

Préambule

L'avenant n° 21 à la convention collective de la mutualité a consacré l'existence, les missions et les modalités de fonctionnement d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Parmi les missions dévolues à cette instance, la négociation des accords collectifs de branche s'effectue dans le cadre d'un agenda social prévisionnel annuel, coïncidant avec l'année scolaire. Celui-ci est élaboré lors de la première réunion qui suit la rentrée du mois de septembre et est consacré par un accord.

Dans une démarche de modernisation de la convention collective de la mutualité, un premier accord de méthode ayant pour objet de fixer le champ des travaux de révision et de modernisation de la convention collective de la mutualité, ainsi que leur cadencement et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour les mener à bien a été signé le 15 mars 2019. Un deuxième accord de méthode portant sur le même objet a été signé le 12 mars 2021.

À l'occasion des premières CPPNI de la période 2021/2022, qui se sont déroulées le 21 septembre et le 22 octobre 2021, les partenaires sociaux ont convenu de l'agenda social qui fait l'objet des dispositions qui suivent.

Article 1^{er} | Thèmes des négociations

Les partenaires sociaux ont décidé d'aborder les thématiques suivantes pour la période 2021/2022 selon le calendrier indicatif précisé ci-dessous :

- négociation annuelle obligatoire sur les salaires (deuxième semestre 2021) ;
- loi Pacte : poursuite des négociations autour de l'accord destiné à accompagner à la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche (deuxième semestre 2021) ;
- handicap (deuxième semestre 2021) ;
- mise en conformité de la convention collective de la mutualité : article 4.3 relatif à la période d'essai (deuxième semestre 2021) ;
- mise en œuvre de l'article 4.3 de l'accord de branche relatif au financement du dialogue social du 9 novembre 2018 – Clause de rendez-vous (deuxième semestre 2021) ;
- transposition des mesures salariales issues du « Ségur de la santé » (deuxième semestre 2021) ;
- prévoyance : choix de l'organisme recommandé (deuxième semestre 2021/premier semestre 2022) ;
- mise en œuvre de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation d'éléments structurants de la convention collective de la mutualité. Les négociations porteront sur les thématiques suivantes (deuxième semestre 2021/premier semestre 2022) :
 - révision des classifications et de la RMAG et réflexion sur la mise en place d'un salaire minimum par classe et d'emplois-repères ;
 - révision du système de rémunération sous l'angle de l'expérience professionnelle acquise et de la progression garantie et clarification de la notion de « choix » ;
 - définition du salaire minima hiérarchique au sens de la convention collective de la mutualité ;
 - mise en place d'un dispositif de médiation ;
 - identification des dispositions prévues par la convention collective de la mutualité qui nécessiteraient une mise en cohérence au regard des nouveautés introduites par les travaux listés ci-dessus ;
- prolongation de l'accord de méthode relatif à la révision et à la modernisation de la convention collective de la mutualité du 12 mars 2021 ;
- qualité de vie au travail (QVT) sous l'angle du proche aidant (premier semestre 2022).

Les partenaires sociaux n'ont pas entendu modifier, dans le cadre de cet accord, les périodicités des négociations fixées par la législation en vigueur. Les périodicités fixées aux articles L. 2241-8 et suivants du code du travail demeurent donc applicables.

Article 2 | Dates des CPPNI pour la période 2021/2022

Le tableau ci-dessous fixe les dates et horaires des CPPNI pour la période 2021/2022.

21 septembre 2021	9 h 30 – prolongation l'après-midi (*)
22 octobre 2021	9 h 30
25 novembre 2021	9 h 30 – prolongation l'après-midi (*)
15 décembre 2021	9 h 30
1 ^{er} février 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi (*)
15 mars 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi (*)
14 avril 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi (*)

17 mai 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi (*)
9 juin 2022	9 h 30 – prolongation l'après-midi (*)
(*) En fonction de l'ordre du jour.	

Les partenaires sociaux se réservent le droit de modifier ces dates et horaires.

Article 3 | Modalités des négociations

Comme le stipule l'article 18.1.2 de la convention collective de la mutualité, dans sa rédaction issue de l'avenant 21 susmentionné, les réunions de la CPPNI sont organisées par son secrétariat, assuré par l'ANEM, qui transmet l'ordre du jour aux participants, sauf circonstance exceptionnelle, au moins 8 jours calendaires avant la date de la réunion. L'ordre du jour est accompagné de tout document utile à la bonne compréhension des sujets afin de permettre l'efficacité de la séance de négociation.

Si les thèmes de négociation prévus à l'article 1^{er} du présent accord le justifient, des groupes de travail paritaires pourront être mis en place afin d'en aborder les aspects techniques.

Les partenaires sociaux se réservent le droit de conclure des accords de méthode au gré des besoins. Ils conviennent que cette possibilité ne sera pas automatique et supposera la conclusion d'un accord spécifique.

Article 4 | Durée. Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an. À l'échéance de son terme, ses dispositions cesseront automatiquement de produire leurs effets.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur au jour de sa signature.

Article 5 | Formalités de dépôt sans demande d'extension

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Le présent accord ne fait pas l'objet d'une demande d'extension, les obligations y étant inscrites ne s'imposant qu'aux partenaires sociaux de la branche mutualité.

Fait à Paris, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

**Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2021-43
du 6 novembre 2021**

à l'accord du 11 juin 2021
relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle
sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2151011Z

IDCC : 3168

Page 64 :

Il convient d'ajouter les deux annexes suivantes :

(Voir pages suivantes.)

Annexe 1

Liste « Pro-A »

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)
Logistique	1120	Bac pro logistique	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Logistique	1899	Titre technicien(ne) en logistique d'entreposage	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	1901	Titre professionnel technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	2462	DUT gestion logistique et transport	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	7387	BEP logistique et transport	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	12798	BTS transport et prestations logistiques	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	15336	Titre responsable des opérations logistiques	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	16886	Titre responsable de la chaîne logistique	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	22689	CAP opérateur/opératrice logistique	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	23939	Titre responsable logistique	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)
Logistique	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	29989	Licence pro logistique et systèmes d’information	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Logistique	29992	Licence pro management des processus logistiques	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	6 (niveau bac+ 3 ou bac + 4)
Logistique	34857	Titre professionnel cariste d’entrepôt	2 – Titre prof délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Logistique	34860	Titre professionnel préparateur de commandes en entrepôt	2 – Titre prof délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Management de magasin	13596	Titre responsable du développement commercial	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	19369	Titre responsable opérationnel de la distribution	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	27365	Titre responsable de la distribution	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	29441	Titre responsable de centre de profit en distribution	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	29740	Licence pro commerce et distribution	1 – Diplôme d’État délivré par les Ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	31900	Titre responsable marketing et commercial	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	31923	Titre responsable commercial et marketing	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	34558	Titre manager de rayon	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	34703	Titre responsable du développement commercial	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	34809	Chargé(e) de clientèle	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Management de magasin	35221	Manager de proximité	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)
Photographie	9073	BTS – Photographie	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Photographie	13913	Bac Pro – Photographie	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Photographie	16312	BEP – Photographie	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	3 (niveau brevet des collèges, CAP, BEP)
Photographie	28280	TP – Monteur/monteuse audiovisuel	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Photographie	34174	CQP pilote de systèmes de production automatisée	3 – Certifications privées	4 (niveau baccalauréat)
Photographie	34579	Photographe (BTM)	Chambre des métiers et de l’artisanat	4 (niveau baccalauréat)
Photographie	35226	Télé-pilote de mini-drone à voilure fixe pour vols hors vue, longue distance	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	2927	DUT techniques de commercialisation	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	4617	BTS technico-commercial	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	13620	Titre professionnel vendeur(se) conseil en magasin	2 – Titre prof délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	23827	Titre gestionnaire d’unité commerciale, option généraliste – Option spécialisée	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	23932	Titre vendeur conseiller commercial	3 – Certifications privées	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	28662	Titre gestionnaire de l’administration des ventes et de la relation commerciale	3 – Certifications privées	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	32049	Bac pro métiers de l’accueil	1 – Diplôme d’État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)

Activités	N° RNCP	Titre de la certification	Type de la certification (diplôme, titre, CQP)	Niveau (format Européen)
Vente en magasin	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente option A animation et gestion de l'espace commercial	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	32259	Bac pro métiers du commerce et de la vente option B prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Vente en magasin	32291	Titre professionnelle manager d'unité marchande	2 – Titre prof délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac+ 3 ou bac+ 4)
Vente en magasin	34031	BTS management commercial opérationnel	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	5 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Vente en magasin	35233	TP – Assistant manager d'unité marchande	2 – Titre prof délivré par les ministères	4 (niveau baccalauréat)
Web/Design	13595	Titre développeur web	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Web/Design	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web	1 – Diplôme d'État délivré par les ministères	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)
Web/Design	31185	Titre concepteur designer graphique	3 – Certifications privées	6 (niveau bac + 3 ou bac + 4)

Annexe 2

Famille vente

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	BLOC 1 RELATION CLIENT			BLOC 2 VENTE				BLOC 3 ENVIRONNEMENT NUMERIQUE				BLOC 4 DEVELOPPEMENT COMMERCIAL				BLOC 5 ORGANISATION D'UN POINT DE VENTE		BLOC 6 MANAGEMENT D'EQUIPE			
				C1 Appréhender les nouveaux codes et comportements des clients de la relation client	C2 Accueillir et identifier le parcours client dans une logique omnicanal	C3 Prendre en charge le client dans une démarche « multi-accueil » et dans un environnement numérique	C4 Conseiller et vendre dans une logique omnicanal	C5 Personnaliser la vente	C6 Proposer une expérience client différenciant et innovante	C7 Faciliter les achats du client en fluidifiant son parcours	C8 Intégrer les outils digitaux dans l'acte de vente et adapter une posture professionnelle adéquate	C9 Acquérir et exploiter l'information dans un environnement professionnel numérisé	C10 Partager des informations au sein de communautés et de réseaux sociaux	C11 Effectuer une veille tendancielle et conduire des projets innovants	C12 Développer le reporting sur des projets innovants	C13 Piloter les outils de reporting sur des systèmes d'information renouvelés	C14 Interagir au sein de communautés et de réseaux sociaux	C15 Accompagner les évolutions organisationnelles du point de vente	C16 Expérimenter et introduire des solutions digitales nouvelles dans l'acte de vente	C17 Développer une posture de coach de vente dans un contexte omnicanal	C18 Instaurer une culture de la performance et du suivi client	C19 Animer une équipe dans un environnement omnicanal	C20 Accompagner le développement des compétences des collaborateurs dans un environnement omnicanal	
Vendeur en magasin	BTS	BTS - Management commercial opérationnel	34031	X	X	X	X	X		X			X											
	BTS	BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client	34030	X	X	X	X	X		X			X				X							
	BAC PRO	gestion de l'espace commercial	32208					X		X							X							
	BAC PRO	clientèle et valorisation de l'offre commerciale	32259					X		X														
	Titre RNCP	TP - Manager d'unité marchande	32291																					
	Titre professionnel	TP - Assistant manager d'unité marchande	35233			X						X											X	
	BTS	BTS Technico-commercial	4617									X												
	Titre professionnel	Vendeur(se)-conseil en magasin	13620									X												
	Titre RNCP	Gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste - option spécialisée	23827																					
	Titre RNCP	Vendeur conseiller commercial	23932										X	X										
Manager/Responsable de magasin	Titre RNCP	Gestionnaire de l'administration des ventes et de la relation commerciale	28662										X	X										
	Titre RNCP	Manager de rayon	34558																					
	Licence Professionnelle	Commerce et distribution	29740													X								
	Titre RNCP	Responsable marketing et commercial	31900												X									
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	13596												X									
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	26187													X								
	Titre RNCP	Responsable du développement commercial	34703																					
	Titre RNCP	Responsable de la distribution	27265													X								
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369													X						X		
	Titre RNCP	Responsable de centre de profit en distribution	29441													X						X	X	

Famille logistique

Métiers	Sanction	Libellé	Fiche RNCP	BLOC 7 GESTION DES MARCHANDISES			BLOC 8 CHAÎNE LOGISTIQUE AUTOMATISÉE			BLOC 9 RELATION CLIENT	BLOC 10 PILOTAGE DE LA PERFORMANCE			BLOC 11 ORGANISATION DE L'ACTIVITÉ		BLOC 12 MANAGEMENT D'EQUIPE			
				C21 Maîtriser les outils digitaux pour suivre et optimiser la gestion des stocks et des flux de marchandises	C22 Identifier et appréhender les informations relatives aux flux de marchandises	C23 Organiser son activité dans un contexte numérisé	C24 Appréhender le fonctionnement de la chaîne automatisée	C25 S'assurer du bon fonctionnement de la chaîne logistique automatisée	C26 Effectuer des contrôles de qualité sur la préparation des commandes	C27 Gérer la relation client dans le cadre de l'activité logistique	C28 Appréhender les impacts de l'évolution de la relation client sur l'activité logistique	C29 Assurer une veille concurrentielle et technologique	C30 Développer et améliorer les performances de la chaîne logistique	C31 Piloter des outils de gestion de la chaîne logistique dans un objectif d'optimisation des espaces et de rationalisation des parcours	C32 Fluidifier et sécuriser la gestion des stocks avec la mise en place d'un système de radiofréquence (RFID)	C33 Adopter une posture de manager de proximité dans un contexte évolutif	C34 Coacher et animer une équipe dans un environnement renouvelé	C35 Piloter/accompagner le changement	C36 S'assurer du développement des compétences techniques et des connaissances environnementales et automatisées en lien avec les RH
Agent Logistique	Bac Pro	Logistique	1120	X	X														
	CAP	Opérateur/opératrice logistique	22689	X	X				X										
	BEP	Logistique et transport	73387						X										
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	Licence Professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	25989	X	X														
	Licence Professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	25992							X						X			
	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	25988	X	X						X								
		Responsable logistique	23339								X					X			
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	16386									X							
		Responsable des opérations logistiques	15336										X				X		
	BTS	Transport et prestations logistiques	12798	X		X										X			
	DUT	Gestion logistique et transport	2462										X						

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 29 novembre 2021

à l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007
relatif à la garantie des frais de santé

NOR : ASET2151277M

IDCC : 1504

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

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant constitue un avenant de révision aux dispositions de l'avenant n° 62 du 22 novembre 2007 relatif aux garanties frais de santé.

Il a pour objet d'aménager à effet du 1^{er} janvier 2022, les niveaux de cotisations.

Article 1^{er} | Montant des cotisations

La cotisation contractuelle mensuelle par salarié est égale à :

- salariés bénéficiaires relevant de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :
 - régime général de la sécurité sociale : 1,65 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
 - régime local d'Alsace-Moselle : 1,31 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- salariés bénéficiaires ne relevant pas de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (anciennement de l'article 4 de la convention collective nationale des cadres de 1947) :
- régime général de la sécurité sociale : 1,23 % plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- régime local d'Alsace-Moselle : 0,97 % plafond mensuel de la sécurité sociale.

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 | Entreprise de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 4 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022. Il s'incorpore à convention collective nationale de la poissonnerie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 5 | Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6 | Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Fait à Paris, le 29 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 29 novembre 2021

relatif à la suppression de la garantie dépendance
à compter du 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2151254M

IDCC : 1504

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

CFBCT ;

OPEF ;

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par avenants n° 41, 41 *bis* et n° 44 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendus par arrêté du 26 octobre 2004, les partenaires sociaux ont convenu de la mise en place d'un régime de prévoyance, au niveau de la branche professionnelle de la poissonnerie.

Par avenant n° 48 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1^{er} février 2006, les partenaires sociaux ont complété le régime de prévoyance existant avec une garantie dépendance.

L'ensemble des entreprises qui relèvent de la convention collective nationale de la poissonnerie étaient tenues d'affilier l'ensemble de leurs salariés.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont réexaminé les conditions d'application de la garantie dépendance et ont relevé une inadéquation des garanties définies par l'avenant n° 48 au regard des besoins des salariés de la branche.

Par avenant du 23 octobre 2020, étendu par arrêté du 21 mai 2021, les parties ont convenu de suspendre la garantie dépendance définie par l'avenant n° 48 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1^{er} février 2006 à compter du 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 31 décembre 2021 inclus au plus tard, sans préjudice des droits acquis avant cette suspension et de réexaminer, pendant la période de suspension, les conditions d'application de la garantie dépendance, de rechercher les moyens de faire évoluer les garanties prévues au titre VIII de la convention collective, au bénéfice des salariés de la branche et en adéquation avec leurs besoins.

Article 1^{er} | *Suppression de la garantie dépendance à compter du 1^{er} janvier 2022*

Les parties conviennent de ne pas reconduire à compter du 1^{er} janvier 2022, la garantie dépendance définie par l'avenant n° 48 à la convention collective nationale de la poissonnerie, étendu par arrêté du 1^{er} février 2006.

Article 2 | *Maintien des garanties acquises au 1^{er} janvier 2021*

Les salariés de la branche conserveront les unités dépendances acquises antérieurement au 1^{er} janvier 2021, au titre de la garantie dépendance définie par l'avenant n° 48 à la convention collective nationale de la poissonnerie en application de l'article 6 de l'avenant susmentionné.

Le régime de couverture dépendance, pour les unités acquises antérieurement au 1^{er} janvier 2021 au bénéfice de l'ensemble de ses bénéficiaires cotisants et ex-cotisants, est géré par un fonds collectif constitué à cette fin auprès de l'organisme assureur, lequel assurera la garantie de bonne fin des rentes dépendance mises en service suite à reconnaissance par l'organisme assureur d'un état de dépendance. La branche est responsable du pilotage du fonds collectif et l'engagement de l'organisme assureur est limité au montant atteint par le fonds collectif.

Une convention de gestion, conclue entre la branche et l'organisme assureur, déterminera les modalités de fonctionnement et d'administration de ce fonds collectif, et procédera à la désignation conjointe d'un conseil actuariel indépendant chargé de l'évaluation des engagements du régime. Un compte est soumis, annuellement à la branche, qui précise le montant du fonds ainsi que la valeur liquidative des unités dépendance de la branche.

L'association pour le développement du paritarisme dans le secteur de la poissonnerie (ADPSP) est mandatée par la branche pour veiller au suivi et au pilotage des engagements passés.

Afin de garantir la juste couverture des engagements ainsi que l'équilibre économique du fonds, l'association ADPSP propose à la branche, dans les conditions prévues par la convention de gestion du fonds et sur la base du compte transmis et des évaluations effectuées par l'actuaire conseil indépendant :

- les affectations d'une partie des sommes du fonds à un dispositif d'action sociale répondant à l'intérêt des entreprises et des salariés du secteur, qui seront décidées par la branche et s'effectueront selon le mécanisme prévu dans la convention de gestion ;
- les révisions de la valeur de liquidation de l'unité dépendance de la poissonnerie qui seront décidées par la branche au regard de la situation du fonds collectif, en fonction d'une étude préalable établie par le conseil actuariel désigné conjointement par la branche et l'organisme assureur.

Article 3 | *Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 4 | *Entreprise de moins de 50 salariés*

Cet accord concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022. Il s'incorpore à convention collective nationale de la poissonnerie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 6 | *Révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | *Formalités*

Le présent accord sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Fait à Paris, le 29 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 13 du 9 mars 2021

relatif aux salaires minimaux conventionnels garantis
à compter du 1^{er} janvier 2021

NOR : ASET2151251M

IDCC : 3017

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

UNIM ;

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation des grilles

Les grilles de salaires de base minimum hiérarchique (SBMH) de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) sont revalorisées d'un taux uniforme de 0,90 % à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 2 | Aménagement des grilles conventionnelles

Les parties signataires conviennent de préciser que la suppression du niveau A des grilles de minima conventionnels, intervenue en application de l'avenant du 10 décembre 2014 relatif aux salaires minimaux garantis, ne peut avoir pour effet de permettre l'application d'un salaire de base minimum hiérarchique (SBMH) inférieur à celui en vigueur pour le niveau B.

Article 3 | Recommandations en faveur de l'égalité salariale hommes/femmes

Conformément aux dispositions de l'article L. 3221-5 du code du travail et de l'article 10 de la CCNU, les entreprises et les établissements portuaires s'engagent à respecter le principe d'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes pour un même poste ou un poste de nature équivalente.

À cet effet, en application des dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail, l'UPF et l'UNIM recommandent à leurs adhérents :

- d'analyser l'évolution des rémunérations par catégorie et par sexe ;
- de mesurer les écarts éventuels, en prenant en compte l'âge des salariés et leur ancienneté dans la classification ;
- de définir et de mettre en œuvre, dans le cadre des négociations salariales d'entreprises ou au sein des établissements portuaires, les mesures permettant de maintenir l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ou le cas échéant de supprimer les écarts de rémunération qui seraient constatés entre les hommes et les femmes.
- de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les hommes et les femmes dans les processus de recrutement ;
- de veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour l'évolution des rémunérations.

À ce titre, les parties signataires ont par ailleurs conclu un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 9 mars 2021.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Application de l'accord

Le présent accord sera déposé dans les conditions fixées par le code du travail en vue de son extension.

Il est applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Fait à Paris, le 9 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableaux des grilles de minima conventionnels applicables à compter du 1^{er} janvier 2021

Salaires bruts mensuels (autres salariés)

Nouvelle grille – CCN unifiée « Ports et manutention » assortie de la suppression de la RMG.

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

(En euros.)

Non-cadre		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A												
Niveau B	31	1 568	1 592	1 624	1 655	1 689	1 720	1 755	1 786	1 819	1 851	1 881
Niveau C												
Échelon 1	56	1 589	1 644	1 700	1 756	1 811	1 866	1 923	1 979	2 034	2 089	2 145
Échelon. 2	60	1 700	1 759	1 819	1 878	1 937	1 998	2 057	2 118	2 178	2 236	2 296
Échelon 3	64	1 808	1 874	1 937	2 001	2 066	2 128	2 192	2 256	2 320	2 384	2 447
Niveau D												
Échelon 1	67	1 909	1 977	2 043	2 110	2 178	2 245	2 313	2 379	2 446	2 514	2 581
Échelon 2	71	2 020	2 090	2 163	2 233	2 303	2 376	2 446	2 517	2 588	2 660	2 731

Non-cadre		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau AM												
Échelon 1	81	2 286	2 367	2 447	2 528	2 609	2 689	2 770	2 851	2 930	3 011	3 091
Échelon 2	86	2 433	2 520	2 606	2 691	2 777	2 863	2 950	3 038	3 122	3 208	3 295
Cadre												
Échelon 1	86	2 433	2 520	2 606	2 691	2 777	2 863	2 950	3 038	3 122	3 208	3 295
Échelon 2	95	2 700	2 795	2 891	2 985	3 080	3 176	3 271	3 366	3 462	3 557	3 652
Échelon 3	115	3 256	3 370	3 486	3 601	3 716	3 831	3 944	4 061	4 176	4 289	4 404
(*) Écart moyen entre colonnes.												

(Voir page suivante.)

Salaires bruts mensuels (ouvrier de la filière exploitation titulaire d'au moins 2 CQP d'ouvrier docker)

Nouvelle grille – CCN unifiée « Ports et Manutention » assortie de la suppression de la RMG.

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

(En euros.)

Non-cadre		Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A												
Niveau B	51	1 616	1 667	1 718	1 768	1 820	1 871	1 922	1 972	2 023	2 074	2 125
Niveau C												
Échelon 1	60	1 682	1 742	1 801	1 861	1 922	1 982	2 042	2 102	2 163	2 223	2 283
Échelon 2	64	1 792	1 855	1 920	1 984	2 047	2 109	2 174	2 238	2 301	2 365	2 430
Échelon 3	67	1 903	1 971	2 037	2 104	2 172	2 239	2 305	2 374	2 440	2 508	2 574
Niveau D												
Échelon 1	67	2 025	2 091	2 159	2 225	2 293	2 359	2 426	2 493	2 560	2 627	2 694
Échelon 2	70	2 137	2 205	2 277	2 346	2 417	2 488	2 559	2 628	2 699	2 770	2 840
Niveau AM												
Échelon 1	76	2 425	2 502	2 576	2 654	2 729	2 805	2 881	2 956	3 032	3 108	3 184
Échelon 2	81	2 572	2 654	2 734	2 814	2 895	2 975	3 058	3 138	3 218	3 299	3 379
(*) Écart moyen entre colonnes.												

Salaires bruts mensuels (salariés des établissements portuaires)

CCN unifiée « Ports et manutention ».

Grille applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 aux salariés des ports de commerce et à ceux des ports de pêche.

(En euros.)

	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans ancienneté	Après 6 ans ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Niveau A												
Niveau B	53	1 677	1 730	1 784	1 837	1 890	1 943	1 997	2 050	2 103	2 157	2 209
Niveau C												
Échelon 1	63	1 693	1 756	1 819	1 881	1 943	2 007	2 070	2 133	2 195	2 257	2 319
Échelon 2	66	1 718	1 784	1 850	1 914	1 981	2 045	2 110	2 177	2 242	2 307	2 374
Échelon 3	69	1 761	1 827	1 894	1 959	2 026	2 092	2 159	2 234	2 314	2 386	2 455
Niveau D												
Échelon 1	73	1 802	1 875	1 948	2 022	2 094	2 167	2 240	2 314	2 386	2 459	2 532
Échelon 2	74	1 845	1 919	1 992	2 067	2 141	2 215	2 287	2 362	2 435	2 509	2 583
Niveau AM												
Échelon 1	104	1 929	2 032	2 137	2 240	2 342	2 469	2 575	2 690	2 758	2 861	2 965
Échelon 2	128	2 265	2 393	2 522	2 649	2 777	2 906	3 032	3 161	3 290	3 416	3 544
Échelon 3	150	2 317	2 466	2 617	2 766	2 916	3 066	3 217	3 366	3 517	3 664	3 814
Cadres												
Échelon 1	257	2 896	3 153	3 409	3 670	3 926	4 182	4 441	4 698	4 955	5 212	5 469
Échelon 2	263	3 378	3 640	3 904	4 166	4 428	4 694	4 956	5 219	5 482	5 744	6 007

	Pas moyen d'ancienneté entre 0 et 30 ans	Salaire de base minimum hiérarchique (SBMH)										
		Sans ancienneté	Après 3 ans ancienneté	Après 6 ans ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté	Après 18 ans d'ancienneté	Après 21 ans d'ancienneté	Après 24 ans d'ancienneté	Après 27 ans d'ancienneté	Après 30 ans d'ancienneté
Échelon 3	290	3 761	4 050	4 341	4 632	4 921	5 210	5 500	5 791	6 080	6 371	6 661
Échelon 4		5 212										

Brochure n° 3375 | Convention collective nationale

IDCC : 3017 | **PORTS ET MANUTENTION**

Avenant n° 14 du 9 mars 2021
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2151252M

IDCC : 3017

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

UNIM ;

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTE CFTD ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord révisé l'article 10 de la convention collective nationale unifiée (CCNU) « Ports et manutention » relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle, qu'il développe et actualise, et auquel il se substitue. Il vaut avenant n° 14 à la CCNU.

Le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes impose de lutter contre toutes formes de discriminations et contre les atteintes à la dignité, en veillant à l'égalité des chances et de traitement.

Pour atteindre ces objectifs, les parties signataires conviennent de prendre appui sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ports et manutention, qu'elles chargent de la collecte et du traitement des informations relatives à la situation respective des femmes et des hommes au sein de la branche, en vue d'établir un rapport annuel.

Dans un délai de six mois à compter de la signature du présent accord, un premier bilan sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dont le cahier des charges sera arrêté en CPNE, sera établi par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de compléter les données de la branche.

À l'issue de cette étude, les dispositions du présent accord seront réajustées si nécessaire, étant précisé que les dispositions conventionnelles priment sur les accords d'entreprises.

Les parties signataires rappellent par ailleurs que depuis le 1^{er} janvier 2020, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à une double obligation : suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et résorption des autres inégalités professionnelles.

Chapitre 1^{er} Conditions d'accès à l'emploi

Article 1^{er} | Recrutement

Les parties signataires rappellent aux entreprises et établissements portuaires qu'ils se doivent de garantir l'absence de discrimination. Seuls des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles des candidats sont à prendre en compte dans les procédures de recrutement.

Les parties signataires encouragent par ailleurs les entreprises et établissements portuaires à favoriser une plus grande mixité des emplois prenant en compte les spécificités des métiers portuaires.

Chapitre 2 Conditions de travail et d'emploi et d'accès à la formation et à la promotion professionnelle

Article 2 | Équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Les parties signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salarié(e)s, hommes et femmes, et invitent les entreprises et établissements portuaires à prendre en compte les obligations liées à la vie personnelle et familiale de leurs salarié(e)s dans l'organisation du temps de travail, de manière à éviter toute discrimination.

Recommandations

Les entreprises et établissements portuaires veilleront à ce que chaque maillon de la chaîne hiérarchique facilite l'organisation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- en étudiant la mise en place d'horaires adaptés pour les salarié(e)s connaissant des situations familiales particulières lorsque c'est possible ;
- en facilitant le passage temps partiel/temps complet et inversement, notamment pour les salariés ayant un ou plusieurs enfants en bas-âge ;
- en limitant les temps et occurrences des déplacements professionnels, qui doivent être planifiés suffisamment à l'avance ;
- en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie et le travail à temps partiel ;
- en tenant compte des contraintes familiales pour fixer l'ordre des départs en congés ;
- en examinant la possibilité d'aménagements horaires au moment de la rentrée scolaire ;
- en mettant en place un entretien spécifique avant et après le congé de maternité ou le congé parental, afin de favoriser notamment l'accès à la formation.

Article 3 | Parentalité, maternité et paternité et évolution de carrière

Au-delà des obligations légales en matière de rémunération et d'entretiens, les parties signataires invitent les entreprises et établissements portuaires de la branche à proposer des dispositifs pour accompagner et soutenir dans leur parcours professionnel les salarié(e)s de retour de congé de maternité et d'adoption, ou de congés parentaux (formation, équilibres de vie et temps de travail, évolution salariale...).

Les parties signataires recommandent également l'adoption de mesures locales visant à faciliter la prise du congé de paternité.

L'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne doivent en aucun cas constituer ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Au-delà des dispositions sociales proposées par l'employeur, les parties signataires rappellent par ailleurs qu'en application du code du travail, un salarié peut faire don d'une partie de ses jours de repos à un collègue dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est gravement malade (articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail). Ces dispositions peuvent être aménagées localement.

Article 4 | Égalité de rémunération et évolution de carrière

Les parties signataires rappellent aux entreprises et établissements portuaires l'obligation de prendre les mesures correctrices qui s'imposent en cas d'inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes, à travail égal ou de valeur égale, d'écarts d'augmentations individuelles ou de promotion, conformément aux dispositions des articles L. 1142-7 et suivants du code du travail.

À situation comparable en termes de responsabilités, de compétences et de performance, les écarts de salaires doivent faire l'objet de suppression par les entreprises et établissements portuaires.

La rémunération à prendre en compte inclut, outre le salaire de base, tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi qu'il occupe, conformément aux dispositions des articles L. 1142-7 et suivants du code du travail.

Les parties signataires rappellent que la définition des différents niveaux de classification et des SBMH correspondants, figurant à l'article 3 de la CCNU, participe du principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La généralisation de la publication d'un index de l'égalité femmes hommes par toutes les entreprises et établissements portuaires de plus de 50 salarié(e)s, constitue par ailleurs un levier supplémentaire pour accélérer le rythme de réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes et définir les mesures correctrices adaptées.

Le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil d'un enfant, d'adoption, ou d'un congé parental, ou d'être employé à temps partiel, ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération et ne constitue pas un critère reconnu ou tacite de nature à faire obstacle ou à retarder une promotion professionnelle.

Le salarié de retour de congé de maternité, de congé d'adoption ou de congé parental doit bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salarié(e)s, hommes ou femmes, relevant de la même catégorie professionnelle. À cette fin, le calcul de l'ancienneté du salarié prend en compte le congé parental.

Modalités d'action de la branche

La mise en œuvre de mesures de rattrapage salarial est suivie dans le cadre du rapport annuel établi par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les critères suivants seront notamment pris en compte :

- salaires moyens temps complets / temps partiel ;
- proportion de femmes dans les effectifs promus ;
- proportion des femmes promues dans les postes de management ;

- pourcentage de salariées ayant bénéficié d’une augmentation à leur retour de congés de maternité.

Recommandations

Les parties signataires invitent les entreprises et établissements portuaires de la branche à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilités en prenant notamment en compte le décile des plus hautes rémunérations au sein de l’effectif de chaque établissement.

Article 5 | *Formation professionnelle*

Les entreprises et établissements portuaires de la branche veilleront à assurer un égal accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

L’accès à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans leur déroulement de carrière et dans l’évolution de leurs qualifications professionnelles.

Les contraintes personnelles et familiales des salarié(e)s seront par ailleurs prises en compte dans la mise en œuvre de la politique de formation.

Recommandations

Les entreprises et établissements portuaires sont ainsi invitées à :

- étudier le recours à des formations de plus courte durée sur le lieu de travail ;
- favoriser l’organisation de stages de formation durant les horaires de travail ;
- développer le tutorat ;
- sensibiliser l’ensemble des encadrants et dirigeants à l’égalité et la lutte contre les discriminations.

Article 6 | *Prévention du harcèlement et des violences sexistes ou sexuelles*

Les parties signataires rappellent aux employeurs leur obligation de prévenir le harcèlement moral, sexiste ou sexuel, et de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail respectueux de leur intégrité et de leur dignité.

Par ailleurs, en application de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les entreprises d’au moins 250 salariés devront désigner un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. trav., article L. 1153-5-1 nouveau).

Un second référent est désigné par le comité social et économique parmi ses membres (C. trav., article L. 2314-1).

Recommandations

Afin de prévenir et d’agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, les parties signataires recommandent la diffusion d’un message de « tolérance zéro » sur toute dérive collective ou comportement individuel ou propos inappropriés, et la mise en œuvre de toutes mesures préventives et correctives (affichage des mesures et des coordonnées des référents), y compris disciplinaires (à prévoir dans le règlement intérieur de chaque entité).

Article 7 | *Suivi de la thématique de l’égalité hommes femmes. Bonnes pratiques*

L’observatoire prospectif des métiers et des qualifications présente chaque année à la CPPNI un bilan des mesures adoptées et des progrès réalisés en matière d’égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes, à partir d'indicateurs chiffrés, ainsi qu'un recueil des bonnes pratiques.

Les indicateurs suivants seront notamment retenus :

- population par sexe, en distinguant emplois à temps complet et à temps partiel ;
- salaire moyen annuel brut par sexe en distinguant temps plein/temps partiel, retour de congés... ;
- écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté ;
- promotion professionnelle par sexe (changement de filière, de catégorie, ou d'échelon) ;
- formation professionnelle par sexe ;
- part des hommes et des femmes dans les organes de gouvernance et IRP.

Ces différentes données porteront sur les deux années précédentes et l'année en cours.

Ce bilan alimentera le rapport annuel établi par la CPPNI, qui retrace l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8 | Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique en France métropolitaine, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer relevant du champ d'application de la CCNU.

Il s'applique aux entreprises et établissements portuaires de moins de cinquante salarié(e)s, également concernés par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette thématique intéresse en effet de la même façon les entreprises de moins de 50 salariés, la mixité n'étant pas plus forte dans cette catégorie d'entreprises.

Aucune modalité spécifique d'application du présent accord n'est donc à prévoir à ce titre.

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par la CCNU, et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 9 mars 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 novembre 2021

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2151253M

IDCC : 2148

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

HUMAPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'environnement de travail est un principe fondamental qui implique l'interdiction de discriminations en matière d'embauche, l'absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière et la mise en place de mesures de prévention et de traitement du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans l'entreprise.

Les signataires entendent rappeler que des recours et des sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En complément des dispositions de l'article 4.1.2 de la convention collective nationale des télécommunications relatives à l'égalité professionnelle, dont ils réaffirment toute l'importance, et dans le prolongement de l'accord du 23 septembre 2005 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les télécommunications, les partenaires sociaux de la branche réaffirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs concernés.

Les partenaires sociaux sont déterminés à poursuivre et amplifier les mesures déjà prises.

Ils observent cependant qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les orientations initiales et les formations, ainsi qu'en raison de comportements dont une partie dépasse le cadre du travail, certains emplois sont fortement masculinisés ou d'autres, à l'inverse, fortement féminisés.

Afin d'agir en faveur du rééquilibrage de la situation, ils ont pour objectifs d'améliorer :

- la mixité des métiers et notamment le recrutement de femmes dans les métiers à dominante technique ou technologique dans lesquelles elles sont minoritaires ;
- la proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité, en particulier dans les groupes E, F et G ;
- les évolutions de carrière et de rémunération des femmes afin d'en résorber les écarts injustifiés lorsqu'ils existent ;
- un renforcement des actions de sensibilisation et de communication pour faciliter l'appropriation par toutes et tous des enjeux de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment :

- leur engagement en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et contre les agissements sexistes ;
- leur engagement envers la parentalité et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Ils rappellent que l'index de l'égalité professionnelle, obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés, et ses indicateurs constituent un outil de mesure pour faire progresser l'entreprise en matière d'égalité en lui permettant d'apprécier l'existence éventuelle :

- d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- d'écart dans la répartition des augmentations individuelles ;
- d'écart dans la répartition des promotions.

Il permet en outre d'apprécier le nombre de salariées augmentées au retour de congés maternité ainsi que la parité dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Si besoin les mesures nécessaires pour remédier à un taux inférieur à 75 doivent être prises dans un délai de 3 ans.

L'index ne se substitue pas à la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle quel que soit son résultat.

Article 1^{er} | Recrutement

Libellé et contenu des offres d'emplois

L'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle dans la branche des télécommunications n'est pas conditionné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises s'engagent à ce que la rédaction des offres d'emploi, de stages ou de contrats en alternance, internes et/ou externes, utilise une terminologie non discriminante dans leur intitulé et dans leur contenu afin de permettre la candidature des femmes, comme celle des hommes, sans véhiculer aucun stéréotype lié au sexe ou à tout autre critère.

Sélection des candidatures

Les entreprises s'engagent également à ne prendre aucune mesure discriminante tout au long de la procédure de recrutement et, en particulier, dans la procédure de traitement des candidatures qui doit être fondée sur la seule adéquation entre le profil du candidat (compétences, expérience professionnelle, nature du ou des diplômes détenus) et les compétences requises pour l'emploi proposé.

Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 300 salariés, les collaborateurs chargés de missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les 5 ans.

Les entreprises veilleront en outre à ce que les cabinets de recrutement externes auxquels elles ont recours respectent les principes définis au présent article.

Promotion de la mixité des métiers

Les signataires du présent accord réaffirment leur attachement au principe de la mixité des métiers, facteur de cohésion sociale et de performance économique pour l'entreprise.

L'analyse des métiers telle que publiée dans les études de l'observatoire des métiers de la branche et dans le rapport annuel sur l'emploi met en exergue que les femmes et les hommes n'occupent pas dans une proportion équilibrée certains emplois, particulièrement dans le domaine technique où les femmes sont sous représentées (62 % d'hommes pour 38 % de femmes en 2019).

Les entreprises veilleront à se rapprocher dans leurs recrutements internes et externes ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance d'une répartition entre les femmes et les hommes reflétant au minimum celle des taux de sorties des grandes filières de formation commerciales ou technologiques afin de tendre vers un plus grand équilibre dans les emplois qui restent très masculinisés ou très féminisés.

Par ailleurs, les entreprises devront identifier dans les candidats finalistes, à compétences égales, au moins un postulant du genre minoritaire dans l'emploi à pourvoir afin de tendre vers un plus grand équilibre dans les emplois qui restent très masculinisés ou très féminisés.

Les entreprises entendent également avoir une action pour équilibrer les candidatures, notamment celles des femmes dans les métiers techniques. Le recours aux contrats en alternance constitue une opportunité pour rééquilibrer les genres et notamment tendre à féminiser les équipes techniques.

Les entreprises s'engagent à œuvrer en faveur de la mixité entre les femmes et les hommes dans leurs actions de communication sur les métiers des télécoms afin de diversifier les profils des candidats susceptibles de répondre aux besoins de recrutements du secteur et conviennent de promouvoir les actions menées par les entreprises visant à tendre vers un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes telles que notamment :

- les partenariats avec l'enseignement supérieur pour développer la présentation des métiers des télécoms auprès des écoles, des universités et des forums étudiants ;
- la participation à des forums étudiants ;
- l'accueil de jeunes de 3^e pour lesquels le stage obligatoire en entreprise constitue le moyen de découvrir le monde professionnel et de préciser leur choix d'orientation ;
- la communication de témoignages de femmes en milieu technique ;
- les échanges entre salariées et salariés de l'entreprise pour lever les stéréotypes d'image sur les métiers,

L'HumApp s'engage à relayer ces actions pour favoriser leur développement.

Article 2 | *Accès à la formation professionnelle*

Compte tenu des enjeux concurrentiels et technologiques auxquels sont confrontées les télécoms et du rythme accéléré des évolutions des technologies et des services offerts, la formation professionnelle constitue un élément déterminant pour les entreprises de la branche. C'est également un outil essentiel en matière de développement des compétences pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution de leur déroulement de carrière.

Le rapport annuel de branche fait apparaître un taux d'accès à la formation professionnelle beaucoup plus élevé dans la branche que la moyenne nationale (73 % en 2019) et la répartition par genre des bénéficiaires d'actions de formation est conforme à la population salariée de la branche : 38 % de femmes pour 62 % d'hommes. Néanmoins dans un contexte global de réduction des durées moyennes de formation, un écart de 2h11 subsiste entre les femmes et les hommes dans la durée moyenne de formation.

Les signataires entendent poursuivre les actions mises en place au niveau de la branche afin que les femmes et les hommes accèdent dans les mêmes conditions aux dispositifs de formation.

Ils demandent aux entreprises d'adopter des modalités d'organisation et de dispense de formation adaptées permettant de concilier les exigences de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle.

Les nouvelles technologies font évoluer les modes d'apprentissage et contribuent à améliorer l'accessibilité de la formation : rapprochement du lieu de formation du lieu de travail, recours au e-learning afin de réduire les contraintes liées au déplacement.

Il peut également s'agir de proposer des formations modulables, de courte durée et échelonnées dans le temps ou de faciliter l'accès à des formations en présentiel en prenant en compte la situation familiale des salariés (exemple : enfants à charge, proche aidant...).

La maternité, l'adoption ou la situation de proche aidant ne doivent pas être un frein au développement des compétences des salariés.

À l'issue d'un congé maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de proche aidant, le salarié bénéficie d'un entretien sur ses perspectives professionnelles avec son RH et/ou son manager conformément à l'article L.6315-1 du code du travail. Cet entretien peut être l'occasion de proposer une réactualisation des connaissances par une période de formation si cela est nécessaire.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que la durée d'absence liée au congé maternité, au congé d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de présence parentale, de solidarité familiale ou pour congé parental d'éducation est prise en compte dans le calcul des droits au CPF, dans les conditions prévues par la législation en vigueur y compris pour les salariés à temps partiel.

Article 3 | *Évolution professionnelle*

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les parties signataires réaffirment que l'appréciation individuelle des salariés qui guide la gestion des carrières et les promotions est exclusivement fondée sur des critères professionnels sans particularisme entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel de branche fait apparaître que le taux de changement de groupe de classification dans la convention collective est identique pour les femmes et les hommes (5,3 %). Ces données traduisent une politique volontariste des entreprises qui doit être poursuivie.

Les entreprises poursuivront leur politique d'attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, notamment s'agissant de leur accès aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction. Elles s'assureront notamment, dans les plans de succession, à ce que l'équilibre entre les femmes et les hommes soit respecté.

Elles seront attentives à remédier au « plafond de verre » qui empêche certaines catégories de progresser dans la hiérarchie. À cet effet, les entretiens professionnels permettent de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité. Les dispositifs de détection de hauts potentiels mis en place dans les entreprises peuvent également permettre de réduire les écarts de genre dans les postes de direction.

La formation professionnelle est un vecteur de la mixité et de la parité. Elle permet d'accompagner les femmes et les hommes à la prise de postes dans lesquels leur genre est sous représenté et ainsi lutter contre les « cloisons de verre » qui cantonnent certaines populations dans certaines filières professionnelles.

La valorisation de parcours professionnels de femmes dans les filières techniques favorise ce décloisonnement.

Article 4 | Égalité de rémunération

Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, tel que posé à l'article L. 3221-2 du code du travail.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou mentale.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des principes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux salariés des deux sexes.

Ils rappellent également que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne doit pas entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein.

Analyse de la situation comparée en amont des négociations d'entreprise

Les signataires rappellent l'obligation de fournir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise établis en amont de la négociation obligatoire d'entreprise sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au cours des années précédentes réalisé une analyse comparative des rémunérations entre les femmes et les hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective, doivent remplir cette obligation dans l'année suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Budget dédié en cas d'écarts non justifiés

En cas de constatation d'écart de rémunération non justifié, les entreprises doivent prendre des mesures de rattrapage visant à atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et affecteront un budget dédié à ce rattrapage.

Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Garantie d'évolution salariale au retour du congé maternité ou d'adoption

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre les femmes et les hommes en raison de la maternité, les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité ou d'adoption sur cette évolution ont été neutralisées par le législateur.

En conséquence, les signataires rappellent que, à défaut d'accord d'entreprise plus favorable, la rémunération du ou de la salarié(e) est majorée, à l'issue de la période de suspension de son contrat de travail pour maternité ou adoption, des augmentations générales appliquées dans l'entreprise ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 5 | Parentalité et conciliation vie professionnelle / vie personnelle

Les partenaires sociaux de la branche rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure performance économique et sociale de l'entreprise. Elle favorise une meilleure égalité et mixité professionnelle.

La parentalité ne doit pas avoir d'incidence sur les possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle ou salariale des salariés.

Organisation du travail

Les entreprises s'engagent, dans la mesure du possible, à encadrer suffisamment la fixation des horaires de réunions afin d'éviter de déborder sur l'horaire habituel de travail et à tenir compte des horaires des salariés à temps partiel pour l'organisation de réunions obligatoires.

Elles autorisent, en outre, les aménagements d'horaire le jour de la rentrée scolaire pour les parents d'enfants de moins de 16 ans.

Enfin, elles portent une attention particulière aux familles monoparentales en termes de prise de congés ou de temps choisi.

Congé maternité ou d'adoption

Les dispositions de l'article 4.3.2 de la convention collective stipulent que pendant les périodes légales de suspension du contrat de travail pour maternité ou d'adoption, le niveau de salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale, après 6 mois d'ancienneté.

Les signataires du présent accord décident de modifier cette disposition en supprimant la condition d'ancienneté de 6 mois.

Ils rappellent en outre, qu'en application de l'article 4.3.2 de la convention collective, et à compter du 3^e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de travail de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération.

Ils prévoient par ailleurs qu'en accord avec l'employeur, les femmes enceintes qui travaillent sur site peuvent bénéficier d'un aménagement de leur horaire de travail pour éviter les transports aux heures de pointe.

Congé paternité ou d'accueil de l'enfant

À compter du 1^{er} juillet 2021, conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail, modifié par la loi du 14 décembre 2020, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne sala-

riée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé, pendant lequel le contrat de travail est suspendu, comporte une durée obligatoire de 4 jours calendaires faisant immédiatement suite au congé de naissance de l'enfant, prévu à l'article L. 3142-1 du code du travail et une période facultative de 21 jours.

Afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les signataires du présent accord conviennent de maintenir le niveau de rémunération des intéressés, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, pendant les 4 jours précités, qui viennent s'ajouter au 3 jours calendaires de congé de naissance sans perte de rémunération.

Congé parental d'éducation

À la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout salarié, justifiant de 1 an d'ancienneté, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant dans les conditions prévues à l'article L. 1225-47 du code du travail.

Le congé parental d'éducation n'est pas rémunéré mais le salarié peut utiliser les droits acquis sur son compte épargne temps (CET), lorsqu'il existe, pour le financer.

Le congé parental peut être total ou à temps partiel.

Congé enfants malades

Chaque salarié bénéficie de congés rémunérés supplémentaires en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, pour leurs enfants à charge de moins de 16 ans dans la limite de 3 jours ouvrés par an et par salarié. Ce nombre est porté à 4 pour le salarié parent d'au moins un enfant de moins de 3 ans. Ces jours ouvrés peuvent être fractionnés par demi-journée.

Congé proche aidant

Le congé proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le salarié qui entend bénéficier de ce congé, non rémunéré, doit remplir les conditions prévues par les dispositions légales et informer son employeur au moins 1 mois avant le début du congé.

En accord avec l'employeur, le salarié peut utiliser ses droits accumulés sur son compte épargne temps (CET), lorsqu'il existe, pour bénéficier d'un revenu pendant tout ou partie de son congé.

En cas d'utilisation de ses droits au CET par le proche aidant, les signataires du présent accord encouragent les entreprises à abonder le congé ou à favoriser le don de jours de repos.

Le congé ne peut excéder 4 mois. Il peut être renouvelé sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

En cas de demande de renouvellement, le salarié devra respecter un délai de 15 jours.

Si l'employeur en est d'accord, le congé peut être fractionné ou transformé en activité partielle. La durée minimale de chaque période fractionnée est d'une journée.

Don de jours de repos

Les salariés peuvent, sous condition, renoncer, anonymement, à tout ou partie de leurs jours de congés non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou au profit

d'un collègue proche aidant. Le don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Les congés annuels ne peuvent être cédés que pour la durée excédant 24 jours ouvrables.

Article 6 | Prévention et traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail

La prévention et le traitement des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail a été prise en compte par les partenaires sociaux de la branche dès la conclusion de l'accord du 26 mai 2011 sur le harcèlement et la violence au travail.

Prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel au travail

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'ils existent, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence au travail.

L'encadrement joue un rôle important dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, autant pour relayer la politique de prévention de l'employeur que pour détecter les actes dont les collaborateurs peuvent, le cas échéant, être les victimes ou les auteurs.

Les signataires du présent accord préconisent une sensibilisation plus globale à destination des salariés afin de leur permettre d'être capable d'identifier les situations qui caractérisent le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et dont ils peuvent être victimes, témoins ou auteurs :

À titre d'illustration, peuvent être mises en œuvre dans les entreprises de télécommunications relevant du présent accord les mesures suivantes :

- une charte de référence, annexée au règlement intérieur, affirmant clairement que le harcèlement et la violence ne sont pas admis dans l'entreprise et précisant les procédures à suivre si un cas survient ;
- des actions de formation ou d'information des salariés et des managers, les sensibilisant à la survenance des cas de harcèlement et de violence au travail, à leurs causes, à la manière de les prévenir, ainsi qu'au cadre légal et réglementaire applicable (formation à la conduite des équipes, formation sur la gestion des appels difficiles pour les salariés en centre d'appels, ou formation adaptée aux salariés en contact physique avec le client en point de distribution ou en démarchage à domicile...) ;
- des mesures donnant à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail (ex : espaces de discussion dans l'entreprise).

Les partenaires sociaux rappellent que toutes les entreprises doivent communiquer auprès des salariés sur cette thématique par tout moyen approprié (affichage, site intranet, etc.) et que le règlement intérieur doit mentionner les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes.

Ils rappellent également que la commission paritaire santé et prévention des risques des télécommunications (CSPS) a établi un livret d'information sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes disponible et téléchargeable, notamment sur le site de l'HumApp.

Désignation de référents

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, élu du personnel, est désigné par le CSE de l'entreprise.

De plus, en complément de celui désigné par les élus, les entreprises de plus de 50 salariés doivent également désigner un référent en la matière pour réaliser des actions de sensibilisation

et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.

Traitement des plaintes de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise

Ainsi que le prévoit l'article 2.3 de l'accord du 26 mai 2011 précité et dans le cas où, malgré les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise, une plainte relative à un harcèlement sexuel survient, une procédure appropriée doit être mise en place par l'employeur. Cette procédure devra respecter les principes suivants :

- principe de discrétion ;
- principe d'anonymat dans la communication ;
- principe d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable des différentes parties ;
- une assistance extérieure peut être utile, qui peut s'appuyer par exemple sur les services de santé au travail.

La plainte doit donner lieu à une enquête et être traitée dans les meilleurs délais, sans pouvoir excéder 2 mois. En outre et si malgré les mesures mises en œuvre par l'entreprise, la victime de cas avéré de harcèlement avait besoin d'un soutien médical et/ou psychologique, des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en place (art. 3.2 de l'accord du 26 mai 2011).

Article 7 | *Suivi de la mise en œuvre de l'accord*

Indicateurs dans les entreprises

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales qu'elles sont tenues d'ouvrir une négociation spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise (« Index de l'égalité femmes-hommes ») au regard des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, se situent en deçà du niveau de 75 points, la négociation sur l'égalité professionnelle doit également porter sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial. En l'absence d'accord prévoyant de telles mesures, celles-ci seront déterminées par décision de l'employeur, après consultation du CSE.

En l'absence de conclusion d'un accord d'entreprise tel que prévu à l'article L. 2315-45 du code du travail, il est créé une commission de l'égalité professionnelle, au sein du CSE des entreprises de plus de 300 salariés, chargée de préparer les délibérations du comité.

Chaque année, lors de la publication de l'index sur l'égalité professionnelle, les élus et le secrétaire du CSE des entreprises entre 50 et 300 salariés sont invités à inscrire à l'ordre du jour du CSE un point sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entreprises dépourvues d'organisations syndicales s'attacheront, lorsqu'un déséquilibre notable en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est constaté, à fixer des objectifs et les délais nécessaires pour progresser dans l'amélioration de la mixité.

Indicateurs de branche

Un rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année aux partenaires sociaux préalablement à la négociation annuelle sur les salaires de branche.

Les signataires du présent accord rappellent qu'ils étaient convenus dans l'accord du 23 septembre 2005 de le compléter d'une répartition par sexe afin de repérer et analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche entre les femmes et les hommes. Ce rapport, sous réserve de la réunion des conditions matérielles pour l'effectuer, comporte les informations suivantes :

- répartition par sexe des salariés cadres et non-cadres, CDI/CDD ;
- répartition par sexe de la pyramide des âges des salariés cadres et non-cadres ;
- répartition par sexe des salariés à temps plein et à temps partiel ;
- répartition par sexe des embauches en CDI et CDD des salariés cadres et non-cadres ;
- répartition par sexe des effectifs selon les groupes de classification ;
- rémunération moyenne par sexe et par groupe de classification ;
- rémunération moyenne des groupes de classification, par sexe et par grandes filières (domaines technique, innovation et multimédia, domaines commercial et marketing, fonctions support) ;
- taux de féminisation des grandes filières de formation des ingénieurs et des techniciens ;
- taux de féminisation des grandes filières de formation commerciales ;
- répartition par sexe des contrats de professionnalisation et d'apprentissage financés dans la branche ;
- répartition par sexe, des changements de groupe de classification au sens de la convention collective.

Ce rapport, examiné chaque année par les partenaires sociaux de la branche, doit leur permettre, distinctement et sans préjudice de la négociation annuelle sur les salaires, de repérer et analyser les écarts de situation constatés entre les femmes et les hommes, d'évaluer les mesures prises et si nécessaire de proposer des actions adaptées dans les négociations de branche prenant en compte l'égalité professionnelle.

Article 8 | *Entrée en vigueur et durée du présent accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 | *Primauté des dispositions de l'accord de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord de branche prévalent sur les dispositions des accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date de son entrée en vigueur, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Article 10 | *Champ d'application. Publication. Extension*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 11 | Dénonciation. Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 9 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Avenant n° 2 du 8 décembre 2021

relatif à l'extinction de la convention collective nationale
des chaînes thématiques (IDCC 2411)
sauf dispositions sur la prévoyance

NOR : ASET2151165M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle et communication ;

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FO médias,

d'autre part,

sont convenus ensemble de ce qui suit :

Article 1^{er}

À son extension, la convention collective nationale branche de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 annule et remplace la convention collective nationale des chaînes thématiques conclue le 23 juillet 2004, étendue par arrêté en date du 4 juillet 2005 (IDCC 2411) et étendue aux chaînes locales par son avenant n° 3 du 2 décembre 2010 lui-même étendu par arrêté du 17 mai 2011.

Toutefois, les dispositions de l'avenant n° 1 à la convention collective des chaînes thématiques conclu le 16 décembre 2005 et étendu par arrêté le 11 décembre 2007 instaurant un régime de prévoyance continueront à s'appliquer aux seules chaînes thématiques et locales jusqu'à la conclusion et l'extension d'un avenant à la convention collective nationale branche de la télédiffusion instaurant un régime de prévoyance tel que prévu en son annexe n° 1 calendrier prévisionnel de négociation des annexes.

Il est, si nécessaire, précisé que le régime de prévoyance mis en place le 16 décembre 2005 est inapplicable aux autres entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la télédiffusion.

Article 2

L'article 29.4 de la convention collective de la télédiffusion est modifié comme suit :

« Il est convenu que les dispositions prévues aux articles 29.2 et 29.3 ne s'appliqueront pas pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de sociétés au sens de l'article L. 233-1 du code de commerce comprenant lui-même plus de 50 salariés. »

Article 3

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 8 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 22 novembre 2021

à l'accord du 17 novembre 2016
relatif aux régimes frais de santé et prévoyance

NOR : ASET2151271M

IDCC : 1316

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

HEXOPEE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux négociateurs de la convention collective nationale du tourisme social et familial ont lancé la procédure de mise en concurrence suite à la fin de la période quinquennale de recommandation de l'accord du 17 novembre 2016.

Cet accord révisé l'accord de branche précité et ses différents avenants auxquels il se substitue.

Les partenaires sociaux rappellent que le choix de l'assureur est libre, mais ils invitent les entreprises adhérentes à privilégier l'un des organismes assureurs recommandés et mentionnés à l'article 6 du présent accord, afin d'assurer un meilleur pilotage du régime de branche.

Article 1^{er} | Objet et champ d'application

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime « frais de santé » ainsi qu'un régime de prévoyance obligatoire couvrant les risques suivants tels que mentionnés dans le tableau des garanties figurant en annexe : décès, incapacité temporaire ou totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Les dispositions de l'accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale du tourisme social et familial, telles que définies à l'article premier de ladite convention collective.

Article 2 | Organismes assureurs recommandés en santé

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) de recommander à compter du 1^{er} janvier 2022, trois organismes assureurs, pour une durée maximale de cinq ans.

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a recommandé les organismes assureurs suivants :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 21, rue Laffitte, 75009 Paris, numéro Siren 775 691 181 ;
- Harmonie Mutuelle, groupe VYV, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le numéro SIREN 538 518 473, numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57, et ayant son siège social au 143, rue Blomet, 75015 Paris.
Le groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 532 661 832, siège social : 33, avenue du Maine, BP, 75755 Paris Cedex 15, enregistrée à l'ORIAS sous le n° 18001564 en tant que mandataire d'assurance de la mutuelle assureur Harmonie Mutuelle assure la coordination du dispositif et l'interlocution commerciale ;
- Umanens, union de groupe mutualiste régie par le code de la mutualité et soumise au livre I, Siren n° 800 533 499, siège social : 40, boulevard Richard-Lenoir, 75011 Paris, composée de :
 - la Mutuelle Familiale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, Siren n° 784 442 915, siège social : 52, rue d'Hauteville, 75010 Paris, assureur à hauteur de 1/3 du risque, apériteur, gestionnaire et distributeur ;
 - Identités Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, SIREN n° 379 655 541, siège social : 24, boulevard de Courcelles, 75017 Paris, assureur à hauteur de 1/3 du risque et distributeur ;
 - l'UMG Mutualia, union de mutuelles du livre I du code de la mutualité, immatriculée au répertoire SIREN sous le n° 823 416 359, siège social : 19, rue de Paris, 93013 Bobigny Cedex, assureur à hauteur de 1/3 du risque et distributeur, composée de :
 - Mutualia Grand Ouest (MGO), mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN 401 285 309, siège social : parc d'activité de Laroiseau, 6, rue Anita-Conti, CS 82320, 56008 Vannes Cedex, assureur à 1/9 du risque et distributeur ;
 - Mutualia Alliance Santé (MAS), mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN : 403 596 265, siège social : 1, rue André-Gatoux, 62024 Arras Cedex, assureur à 1/9 du risque et distributeur ;
 - Mutualia Territoires Solidaires (MTS), mutuelle soumise aux dispositions du livre II du code de la mutualité, n° SIREN : 449 571 256, siège social : 75, avenue Gabriel-Péri, 38400 Saint-Martin-d'Hères, assureur à 1/9 du risque et distributeur.

Article 3 | Régime frais de santé

3.1. Prestations

Le régime de complémentaire santé s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats « responsables », en application des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Sont pris en compte dans le cadre du présent régime les garanties définies dans les tableaux figurant en annexe et en tout état de cause l'ensemble des actes et pathologies pris en charge par la sécurité sociale. Seules sont exclues les dépenses de soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes sécurité sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés, le cas échéant dans les plafonds fixés par la réglementation.

Toute entreprise adhérente a la faculté d'améliorer tout ou partie des garanties définies ci-dessus en souscrivant des contrats complémentaires frais de santé par accord d'entreprise ou par décision unilatérale après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Les tableaux de garanties figurant en annexe de l'accord sont définis sous réserve des dispositions légales et réglementaires pouvant intervenir à la suite de sa conclusion.

Dans ce cas, les niveaux de garanties et/ou les taux de cotisation seront modifiés par accord entre la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) et les organismes recommandés.

Les entreprises non adhérentes à l'un des contrats souscrits auprès des organismes assureurs recommandés devront respecter les mêmes niveaux de garanties minimales.

3.2. Couverture

L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 3.2.1 du présent accord qui ont demandé une dispense d'adhésion.

La couverture « frais de santé » obligatoire vise le salarié et ses enfants dans le cadre d'un contrat santé de type « famille hors conjoint ».

Sont donc couverts :

- le salarié ;
- ses enfants à charge.

Sont considérés à charge indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs) dont la filiation avec l'assuré, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 21^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d’être employés dans un établissement et service d’aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c’est-à-dire ceux de l’ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs de l’assuré qui ont vécu au foyer jusqu’au moment du décès et si l’autre parent n’est pas tenu au versement d’une pension alimentaire ;
- le conjoint, concubin, partenaire lié par un Pacs de l’assuré, peut être couvert par une extension facultative souscrite individuellement par l’assuré.

Sont considérés comme conjoint de l’assuré :

- le conjoint de l’assuré légalement marié, non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu’elle est transcrite à l’état civil), non divorcé ;
- le partenaire lié à l’assuré par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- la personne vivant en concubinage avec l’assuré. Conformément à l’article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple.

3.2.1. Caractère obligatoire de l’adhésion et cas de dispense d’affiliation pour la couverture « frais de santé »

L’adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire à l’exception des salariés visés à l’article 3.2.2 du présent accord.

Cependant, les salariés peuvent demander à être dispensés d’adhésion au contrat « frais de santé » dans les cas prévus par la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission d’une durée supérieure à 3 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d’une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l’adhésion au système de garanties les conduirait à s’acquitter d’une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d’une couverture complémentaire en application de l’article L. 861-3 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu’à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés bénéficiaires d’un contrat individuel de frais de santé lors de la mise en place ou du régime ou de leur embauche si elle est postérieure, jusqu’à l’échéance annuelle du contrat ;
- les salariés bénéficiant, en qualité d’ayants droit ou à titre personnel dans le cadre d’un autre emploi, d’une couverture collective obligatoire de remboursement de frais de santé remplissant les conditions de l’article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Il est précisé que cette dispense, pour un salarié ayant droit à la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- et d’une manière générale, dans les cas de dispenses prévues à l’article D. 911-2 du code de la sécurité sociale.

Cette faculté est ouverte, dans le cadre de la réglementation en vigueur, sous réserve d’en faire la demande écrite auprès de l’employeur, accompagnée des pièces ou attestations justi-

fiant du fait qu'ils sont couverts par ailleurs par un contrat dit « responsable » au sens de la réglementation et mentionnant la date d'échéance de leur couverture individuelle.

La demande doit être formulée soit au moment de l'embauche soit à la date à laquelle prennent effet les couvertures des salariés bénéficiaires d'une complémentaire santé solidaire (la CSS ayant remplacé la CMU-C ou de l'ACS) ainsi que pour les salariés qui bénéficient, pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations servies au titre d'un autre emploi en tant que bénéficiaire d'un dispositif prévu par l'article D. 911-2.

La dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.

La demande de dispense doit comporter la mention selon laquelle les salariés ont été préalablement informés par l'employeur des conséquences de leur choix.

3.2.2. Versement santé

Salariés embauchés pour une durée inférieure ou égale à 3 mois ou pour une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 15 heures.

Les salariés embauchés pour une durée égale ou inférieure à 3 mois et les salariés dont la durée du travail est inférieure ou égale à 15 heures de travail par semaine bénéficient, sous réserve de fournir les documents mentionnés à l'article 3.2.1 et d'avoir souscrit individuellement à un contrat dit « responsable », pour la couverture « frais de santé », du versement du montant prévu à l'article D. 911-8 du code de sécurité sociale (« chèque santé »).

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une complémentaire santé solidaire (CSS), d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

3.3. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite « loi Évin », la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou le décès du participant.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. Le maintien des garanties est proposé dans le respect de l'encadrement tarifaire prévu par le décret du 21 mars 2017.

3.4. Maintien des garanties frais de santé en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties frais de santé sont maintenues aux salariés en cas de suspension du contrat de travail, aux conditions prévues par l'article 6.2 commun aux garanties santé et prévoyance.

3.5. Montants des cotisations pour les garanties « frais de santé »

3.5.1. Structure de la cotisation

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « Famille hors conjoint » qui couvre le salarié et ses enfants à charge.

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de couvrir leur conjoint tel que définis par le contrat d'assurance souscrit avec les organismes assureurs recommandés ou par le contrat d'assurance souscrit par l'entreprise, pour l'ensemble des garanties dont ils bénéficient au titre du régime complémentaire santé.

La cotisation supplémentaire servant au financement de la couverture facultative du conjoint ainsi que les éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié.

3.5.2. Assiette de la cotisation

Les cotisations sont structurées de la manière suivante :

- famille hors conjoint : salarié et ses éventuels enfants à charge ;
- conjoint : conjoint, concubin ou partenaire de Pacs du salarié.

La rémunération mensuelle brute correspond au salaire soumis à charges au sens de la sécurité sociale.

Le financement du régime frais de santé est assuré par le versement de cotisations mensuelles exprimées comme indiqué ci-dessous :

■ Régime « Base » :

- pour partie en pourcentage des tranches de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 plafonds annuels de sécurité sociale (PASS), soumises à cotisations ;
- et pour une autre partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

■ Régime « Surcomplémentaire » à adhésion obligatoire :

- pour une partie en pourcentage des tranches de rémunération brute 1 et 2 plafonnée à 4 PASS, soumises à cotisations ;
- et pour une autre partie en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;

■ Régime « Surcomplémentaire » à adhésion facultative :

- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité ;

Extension facultative au conjoint, concubin ou partenaire de Pacs :

- en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

3.5.3. Taux et répartition des cotisations

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié complète à hauteur de 40 % de ces mêmes cotisations.

(Voir page suivante.)

Cotisations mensuelles – Régime « Base »		
Structure de cotisations	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Base	2,36 % T1/T2 ^[1] + 0,32 % PMSS ^[2]	1,65 % T1/T2 ^[1] + 0,22 % PMSS ^[2]
Conjoint (adhésion facultative)		
Base	1,46 % PMSS ^[2]	1,02 % PMSS ^[2]
<p>[1] Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :</p> <p>– tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;</p> <p>– tranche 2 ou T2 :</p> <p>Pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;</p> <p>[2] Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2021 : 3 428 euros).</p>		

3.5.4. Régime surcomplémentaire

Cotisations mensuelles – Régime « Surcomplémentaire » à adhésion obligatoire		
Structures de cotisations	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Famille hors conjoint (adhésion obligatoire)		
Surcomplémentaire	2,42 % T1/T2 ^[1] + 0,96 % PMSS ^[2]	1,82 % T1/T2 ^[1] + 0,72 % PMSS ^[2]
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	1,96 % PMSS ^[2]	1,47 % PMSS ^[2]
<p>[1] Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :</p> <p>– tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;</p> <p>– tranche 2 ou T2 :</p> <p>Pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>[2] Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2021 : 3 428 euros).</p>		

Cotisations mensuelles – Régime « Surcomplémentaire » adhésion facultative ^[1]		
Structures de cotisations	Régime général	Régime Alsace-Moselle
Famille hors conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,80 % PMSS ^[2]	+ 0,80 % PMSS ^[2]
Conjoint (adhésion facultative)		
Surcomplémentaire	+ 0,66 % PMSS ^[2]	+ 0,66 % PMSS ^[2]
<p>[1] Les cotisations s'entendent en complément des cotisations afférentes au niveau de couverture du régime « Base ».</p> <p>[2] Plafond mensuel de la sécurité sociale (à titre indicatif pour l'année 2021 : 3 428 euros).</p>		

Article 4 | Organismes assureurs recommandés en prévoyance

La procédure de mise en concurrence, respectant l'ensemble des critères réglementaires, a permis à la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) de recommander à compter du 1^{er} janvier 2022, quatre organismes assureurs, pour une durée maximale de 5 ans.

La commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP) a recommandé les organismes assureurs suivants :

- Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, siège social : 21, rue Laffitte, 75009 Paris, n° SIREN 775 691 181 ;

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, membre d'AG2R La Mondiale et du GIE AG2R, immatriculée sous le numéro de SIREN 333 232 270 et dont le siège est situé 14-16, boulevard Malsherbes, 75018 Paris ;
- Mutex, société anonyme au capital de 37 302 300 euros, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 529 219 040, entreprise régie par le code des assurances, siège social : 140, avenue de la République, CS 30007, 92327 Châtillon Cedex ;
- OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, ayant son siège social 17, rue de Marignan, 75008 Paris, assureur des garanties rente d'éducation, rente de conjoint substitutive et de la garantie handicap, dont elle délègue la gestion.

Article 5 | Description du régime de prévoyance

5.1. Bénéficiaires

Le bénéfice des garanties de prévoyance énumérées à l'article premier du présent accord est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Les salariés cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

Les salariés non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

5.2. Condition d'ancienneté

Le personnel non-cadre justifiant de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie des garanties décès, incapacité temporaire totale de travail, invalidité et incapacité permanente.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il y a lieu de comptabiliser les périodes de travail effectives et les congés et absences mentionnés à l'article 38 de la convention collective nationale du tourisme social et familial.

Conformément aux dispositions prévues en matière de prévoyance obligatoire pour les salariés cadres (articles 2.1 ou 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017), l'ensemble du personnel cadre est couvert dès le premier jour d'embauche.

5.3. Définition du conjoint et des enfants à charge

5.3.1. Définition du conjoint

Il est entendu par conjoint : le conjoint, à défaut le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) et à défaut le concubin :

- le conjoint de l'assuré légalement marié, non-séparé de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), non divorcé ;
- ou à défaut, le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- ou à défaut, le concubin de l'assuré au sens de l'article 515-8 du code civil. Le concubin et l'assuré doivent tous les deux être célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement. Ils doivent prouver une période de deux ans de vie commune et que leur domicile fiscal est le même.

5.3.2. Définition des enfants à charge

Sont considérés à charge indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs) dont la filiation avec l'assuré, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 21^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un Pacs de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

5.4. Garanties

Les garanties de prévoyance cadres et non-cadres doivent prévoir des garanties au moins équivalentes à celles figurant dans le tableau joint en annexe.

5.4.1. Revalorisation des prestations périodiques

En cours de vie du présent contrat, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée, en fonction :

- de l'indice fixé par le conseil d'administration de l'OCIRP annuellement, pour les rentes d'éducation, de conjoint substitutive et handicap ;
- de l'évolution de la valeur du point Agirc-Arrco pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle.

5.4.2. Conséquences de la résiliation des contrats d'assurance relatifs au régime

En cas de résiliation du contrat d'assurance, notamment à la suite du changement d'organisme assureur du régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité, ou à la suite de la dénonciation de l'accord collectif de branche instituant ledit régime, l'organisme assureur est tenu d'assurer le service des rentes en cours au niveau qu'elles avaient atteint à la date de la résiliation du contrat.

Les revalorisations futures des rentes en cours de service seront poursuivies, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, elles seront à la charge du nouvel assureur.

La garantie décès sera maintenue pour les bénéficiaires des rentes d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, à la charge de l'an-

cien assureur. Les revalorisations futures des bases de calcul du capital décès seront à la charge du nouvel assureur.

En l'absence d'organisme assureur reprenneur, les revalorisations futures des rentes en cours de service et des bases de calcul du capital décès sont prises en charge par le dernier organisme assureur de l'entreprise.

5.5. Taux de cotisation et répartition

L'employeur participe à hauteur de 60 % des cotisations mises en place à titre obligatoire dans l'entreprise ; le salarié à hauteur de 40 % des mêmes cotisations pour les non-cadres.

Les partenaires sociaux précisent que les salariés cadres et assimilés cadres bénéficient d'une participation employeur de 96 % sur la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale, et non pas de 60 %, dans l'objectif de respecter les dispositions légales applicables.

Les taux de cotisations en fonction des risques sont les suivants :

Pour les non-cadres :

Garantie	Cotisation contractuelle	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes		
Frais d'obsèques	0,31 %	0,31 %
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,60 %	0,60 %
Incapacité permanente	1,03 %	1,03 %
Total	2,15 %	2,15 %

Pour les salariés cadres :

Garantie	Cotisation contractuelle	
	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
Décès (ou IAD) toutes causes		
Frais d'obsèques	0,94 %	0,92 %
Double effet		
Rente d'éducation	0,18 %	0,18 %
Rente de conjoint		
Garantie handicap	0,03 %	0,03 %
Incapacité temporaire	0,42 %	1,25 %
Incapacité permanente	0,83 %	2,00 %
Total	2,40 %	4,38 %

Les tranches de rémunération 1 et 2 sont définies comme suit :

- tranche 1 ou T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- tranche 2 ou T2 :

Pour les salariés cadres et non-cadres : tranche de salaire comprise entre une fois et quatre fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

La participation de l'employeur doit respecter les dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947 telles que reprises dans l'ANI du 17 novembre 2017 pour les salariés cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de cet accord, et intégrer le financement du maintien des garanties au titre du dispositif de portabilité.

Article 6 | *Maintien des garanties frais de santé et prévoyance*

6.1. Au titre de la portabilité

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties du régime frais de santé et du régime prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les conditions suivantes :

- 1.** Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Lorsque les contrats de travail sont consécutifs chez ce même employeur avec toutefois une interruption entre ces contrats, la durée de portabilité retenue sera celle du dernier contrat de travail ; ou du contrat de travail précédent si la durée de celui-ci est plus longue. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- 2.** Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- 3.** Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- 4.** L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

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

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties à la date de cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

6.2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle, ils bénéficient :

- d'un maintien de salaire total ou partiel versé par l'employeur ;
- ou d'indemnités journalières complémentaires, rente d'invalidité d'incapacité permanente professionnelle, financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées

directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (mutuelle, institution de prévoyance).

L'employeur doit continuer à verser la même contribution patronale que pour les salariés actifs et le salarié continue également à acquitter sa propre part de cotisation.

Cependant, l'employeur est exonéré du paiement des cotisations (tant patronale que salariale) afférentes aux garanties décès et arrêt de travail, dès lors que l'assuré est en incapacité temporaire de travail, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle et perçoit à ce titre des prestations versées par l'organisme assureur.

Pour les salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement, qu'ils soient en activité partielle, en activité partielle de longue durée (APLD) ou en congé rémunéré (reclassement, mobilité...), les garanties sont maintenues moyennant le paiement de la cotisation.

Lorsque celle-ci est calculée en fonction de la rémunération, il est précisé que la base de calcul inclut le montant de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire (congé parental d'éducation, congé de formation, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé sabbatique, création d'entreprise, etc.), les salariés ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance. Les salariés pourront toutefois continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale). La cotisation afférente aux garanties « prévoyance » est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Article 7 | Degré élevé de solidarité régimes prévoyance et frais de santé

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014, 2 % des cotisations hors taxe frais de santé et prévoyance sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

Ces 2 % du degré élevé de solidarité sont assis sur le montant total :

- des cotisations du régime complémentaire de base et du régime surcomplémentaire éventuellement choisi par l'entreprise, que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif ;
- des cotisations prévoyance prévues à l'article 5.5 du présent accord.

Les conditions et la nature de ces actions seront déterminées par la commission paritaire nationale de prévoyance et devront être mises en œuvre par toutes les entreprises relevant du champ d'application de la CCN, quel que soit leur organisme assureur.

Article 8 | Adhésion des entreprises en cas de modification de la situation juridique

En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise adhérente entraînant l'application des articles L. 1224-1 et suivants du code du travail, il appartient à l'entreprise (ou à son représentant) de notifier cette évolution à l'organisme assureur gestionnaire.

Le terme de l'adhésion intervient alors à la date d'effet du transfert des contrats de travail.

Si le nouvel employeur, à l'issue d'une opération de restructuration d'entreprise prévue à l'article L. 1224-1 du code du travail, ne relève pas du champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, il peut adhérer au présent régime pour le personnel transféré conformément aux dispositions de l'article L. 2261-14 du code du travail. Son adhésion prend effet à la date du transfert des contrats de travail et se termine au plus tard à l'expiration du délai précisé à l'article L. 2261-14 du code du travail.

Article 9 | Suivi du régime

Le régime frais de santé et le régime de prévoyance sont administrés par la commission paritaire nationale de prévoyance (CPNP).

Les organismes assureurs recommandés communiquent chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentés nécessaires aux travaux de la commission paritaire nationale de prévoyance.

La CPNP observera la mise en œuvre de cet accord et fera notamment un focus sur l'application du chèque santé.

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

Sur le fondement de modifications réglementaires ou législatives ou en vue de maintenir l'équilibre financier du régime les garanties et les cotisations de présent régime ne peuvent être modifiés qu'en accord avec la commission paritaire nationale de prévoyance et après la présentation des comptes pas les organismes assureurs.

Article 10 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, quel que soit leur effectif.

En conséquence, le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Ainsi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 | Effet et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans et prendra effet le 1^{er} janvier 2022.

Les entreprises devront se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

Article 12 | Formalités et publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les partenaires sociaux peuvent se réunir dans les 3 mois suivant la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution. L'accord peut être conclu, y compris avant l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Fait à Paris, le 22 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Tableau des garanties santé

Les prestations s'inscrivent dans le cadre de la réglementation fiscale et sociale des « contrats responsables », par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale et à l'ensemble de ses textes d'application.

En cas d'évolution législative, réglementaire et/ou de l'intervention du régime de sécurité sociale, les contrats collectifs souscrits par les entreprises seront mis en conformité avec les nouvelles dispositions, en accord avec les partenaires sociaux, à la date d'effet de la notification de modification adressée aux entreprises sauf si ces dispositions sont d'ordre public et donc d'application immédiate.

(Voir page suivante.)

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale, dès lors qu'elle intervient. Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

	Base	Surcomplémentaire (y compris Base)
HOSPITALISATION ⁽¹⁾ en établissement conventionné ou non		
Frais de séjour		
- En établissement conventionné	100 % BR	100 % FR
- En établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR
Honoraires		
- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾ - Non remboursé par la SS	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Chambre particulière ⁽³⁾ y compris maternité - Non remboursée par la SS - Par nuitée ou par jour	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Lit d'accompagnant ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans - Par nuitée	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
DENTAIRE auprès d'un professionnel		
SOINS ET PROTHÈSES « 100 % SANTÉ ** »	Sans reste à payer ⁽⁵⁾	Sans reste à payer ⁽⁵⁾
SOINS		
- Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
- Parodontologie non remboursée par la SS - par an et par bénéficiaire	-	100 € / an

	Base	Surcomplémentaire (y compris Base)
DENTAIRE auprès d'un professionnel - Suite		
PROTHÈSES AUTRES QUE « 100 % SANTÉ »		
- Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS (couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)) - par acte, limité à 3 actes par an et par bénéficiaire	-	120 €
- Inlay/onlay remboursés par la SS	125 % BR	280 % BR
IMPLANTOLOGIE – Par implant ; maximum 3 implants / an / bénéficiaire	300 €	400 €
ORTHODONTIE – Remboursée par la SS - par semestre de traitement et par bénéficiaire	230 % BR	300 % BR
OPTIQUE ⁽⁷⁾ - Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres)		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ ** » - Classe A***	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ »		
- Par verre simple - Par bénéficiaire *****	70 €	90 €
- Par verre complexe - Par bénéficiaire *****	150 €	180 €
- Par verre très complexe - Par bénéficiaire *****	200 €	250 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	70 €	90 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	50 €	70 €
PRESTATION D'ADAPTATION DES VERRES DE CLASSE A OU B PAR L'OPTICIEN	100% BR	100% BR
SUPPLÉMENTS POUR LES ÉQUIPEMENTS DE CLASSE B ⁽⁸⁾	100% BR	100% BR
LENTILLES		
- Lentilles prescrites remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 % BR + 100 €	100 % BR + 150 €
- Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 €	150 €
CHIRURGIE OPTIQUE RÉFRACTIVE – Par œil / an / bénéficiaire	-	300 €

	Base	Surcomplémentaire (y compris Base)
AIDES AUDITIVES		
Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ ** » - Classe I****	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ » - Classe II**** Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la SS	100 % BR	100 % BR + 300 € par oreille et par bénéficiaire
SOINS COURANTS - Auprès d'un professionnel conventionné ou non		
HONORAIRES MÉDICAUX		
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes d'imagerie médicale		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
HONORAIRES PARAMÉDICAUX – Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	100 % BR	150 % BR
MATÉRIEL MÉDICAL		
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR	210 % BR
FRAIS DE TRANSPORT SANITAIRE - Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100 % BR	150 % BR

	Base	Surcomplémentaire (y compris Base)
SOINS COURANTS - Suite		
CURES THERMALES		
- Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermique	100 % BR	100 % BR
- Forfait transport et hébergement thermal - Forfait global annuel pour cures thermales prises en charge par la SS - Par an et par bénéficiaire	-	100 €
MÉDICAMENTS - Remboursés par la SS	100 % BR	100 % BR
MÉDECINE ADDITIONNELLE ET DE PRÉVENTION Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel		
- Médecine douce (Ostéopathe, homéopathe, chiropracteur) – Par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	25 €	35 €

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. **DE** = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2021 : 3 428 €).

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous. ** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés. *** Liste A : Equipements respectant les conditions du 100% santé/ Liste B Autres équipements que le 100% santé **** Liste I : Equipements respectant les conditions du 100% santé ; liste II Autres équipements. ***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité. (2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles. (3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour. (4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier. (5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définis par la réglementation du 100% santé. (6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis par la réglementation du 100% santé. (7) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage. (8) Prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques.

Tableau des garanties prévoyance

Pour les salariés « non-cadres » :

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2 (1)

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
CAPITAL DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	200 %	200 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	200 %	200 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
RENTE D'ÉDUCATION		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de moins de 18 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 18 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
RENTE DE CONJOINT		
Rente substitutive En cas de décès d'un assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
GARANTIE HANDICAP		
Rente mensuelle viagère Par enfant handicapé	500 €	
Capital supplémentaire en cas de décès de l'assuré Par enfant handicapé	6 000 €	
INCAPACITE TEMPORAIRE		
Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française		
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80%
INVALIDITE PERMANENTE		
Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française		
Rente d'invalidité 1re catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % « N » est le taux d'incapacité permanente professionnelle	80 % T1 x (3N/2)	80 % T2 x (3N/2)
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %

(1) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française.

(2) Ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

(3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française.

(4) Voir la définition des enfants à charge figurant à l'article 5.3 du présent accord.

Pour les salariés « cadres » :

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2 (1)

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
CAPITAL DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	200 %	200 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	200 %	200 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
RENTE D'ÉDUCATION		
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de moins de 18 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation Par enfant âgé de 18 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
RENTE DE CONJOINT		
Rente substitutive En cas de décès d'un assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
GARANTIE HANDICAP		
Rente mensuelle viagère Par enfant handicapé	500 €	
Capital supplémentaire en cas de décès de l'assuré Par enfant handicapé	6 000 €	
INCAPACITE TEMPORAIRE		
Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française		
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80%
INVALIDITE PERMANENTE		
Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française		
Rente d'invalidité 1re catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % « N » est le taux d'incapacité permanente professionnelle	80 % T1 x (3N/2)	80 % T2 x (3N/2)
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %

(1) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire comprise entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale française.

(2) Ce capital ne peut excéder le montant des frais d'obsèques réellement engagés.

(3) PMSS : plafond mensuel de la Sécurité sociale française.

(4) Voir la définition des enfants à charge figurant à l'article 5.3 du présent accord.

Brochure : 3212 | Accords nationaux

**ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
PERSONNELS INTÉRIMAIRES
PERSONNELS PERMANENTS**

Accord du 19 novembre 2021
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2151118M

IDCC : 1413

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

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

UNSA FCS ;

CFTC intérim,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis le 8 octobre 2021 pour partager un état des lieux sur la santé économique de la France et l'activité économique de la branche, ainsi que pour prendre connaissance du rapport de branche annuel établi par l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR), en vue de leur permettre d'ouvrir la négociation sur les salaires minima conventionnels des salariés permanents employés par les entreprises de travail temporaire et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETT/ETTI). Cette analyse a porté en particulier sur le niveau de l'emploi intérimaire, fortement impacté par la crise sanitaire.

Depuis début 2021, l'emploi intérimaire bénéficie d'un léger redressement, nourri par une conjoncture qui s'améliore, même si les effets de la crise sanitaire se font toujours fortement sentir (baromètre Prism'emploi, bilan du premier semestre 2021 et enjeux du second semestre pour le secteur du travail temporaire).

En août 2021, le travail temporaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) dénombre 643 841 emplois en équivalent temps plein (ETP), correspondant à la destruction de 38 144 ETP par rapport à la situation d'avant crise. Les effectifs intérimaires s'inscrivent en baisse (- 5,6 % par rapport à août 2019) au niveau national, traduisant une baisse de l'emploi intérimaire dans la majorité des secteurs utilisateurs : l'emploi intérimaire augmente dans les transports (+ 8,4 %) mais diminue dans les services (- 0,5 %), le commerce (- 4,8 %), l'industrie (- 11,9 %) et le BTP (- 13,4 %) (baromètre Prism'emploi août 2021).

Du fait de la situation économique dans la branche et compte-tenu des incertitudes sur l'évolution de l'épidémie de la « Covid-19 », les incertitudes demeurent pour les entreprises de la branche, employant 28 850 salariés permanents (rapport de branche 2021 sur les données 2020), dont l'activité est exclusivement tributaire de la santé économique et sociale des entreprises clientes.

Néanmoins la priorité des parties signataires du présent accord est de soutenir et de préserver l'emploi des salariés permanents dans la branche, notamment, au moyen d'une revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2022, tenant compte de l'analyse économique dans la branche.

En parallèle, les parties signataires du présent accord conviennent de faire évoluer la définition du salaire minimum conventionnel pour les salariés permanents percevant une rémunération constituée en partie de variable.

À ce titre, la branche du travail temporaire rappelle sa mission de définir les garanties applicables aux salariés permanents en matière de salaires minima hiérarchiques, auxquelles un accord d'entreprise ne peut déroger que s'il prévoit des garanties au moins équivalentes.

L'article 4 de l'accord de branche du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel pose le principe d'un salaire minimum conventionnel de branche pour chaque niveau de la grille de classification des emplois-repères et en définit la structure. Conformément à la jurisprudence du conseil d'État rendue le 7 octobre 2021, il reste loisible à la branche du travail temporaire, par voie d'accord collectif, d'une part, de définir les salaires minima hiérarchiques, d'autre part, d'en fixer le montant par niveau.

Constatant que le dernier accord sur les salaires minima date du 3 juillet 2015, les parties signataires du présent accord revalorisent les salaires minima conventionnels des salariés permanents comme suit.

Article 1^{er} | Montants du salaire minimum par niveau

Les salaires minima conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire portant modernisation du cadre conventionnel sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022 :

(En euros.)

Niveau	Montant (au 1 ^{er} janvier 2022)
A	1 594
B	1 615
C	1 648
D	1 713
E	1 755
F	2 004
G	2 262
H	2 629
I	3 005
J	3 372

Niveau	Montant (au 1 ^{er} janvier 2022)
K	3 975
L	4 579
M	5 117

Article 2 | Révision de l'article 4 de l'accord du 15 février 2013

La première phrase du troisième alinéa de l'article 4 de l'accord du 15 février 2013 est modifiée comme suit :

« Pour les salariés percevant une rémunération constituée en partie de variable dont les emplois sont positionnés aux niveaux A à F inclus, la base de rémunération fixe mensuelle ne doit pas être inférieure au minimum conventionnel applicable. »

Article 3 | Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Il en résulte que les ETT/ETI sont tenues d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification, telle qu'elle est fixée par l'accord du 15 février 2013 relatif à la mise en œuvre de la classification des emplois des salariés permanents des entreprises de travail temporaire, est conforme à ce principe et ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Ils rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier chaque année l'index « égalité professionnelle », dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat satisfaisant.

Les ETT/ETI de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de l'obligation de publier l'index « égalité professionnelle », ne sont pas exemptes de prendre les mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les articles L. 1142-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, ils encouragent toutes les ETT/ETI, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des femmes et celles des hommes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Article 4 | 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 accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Clause de rendez-vous

Au cas où le montant du Smic au 1^{er} janvier 2022 venait rattraper le salaire du niveau A prévu à l'article 1^{er} du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en CPPNI dans le mois (ou les 15 jours) suivant la publication du montant du Smic au *Journal officiel*.

Article 6 | Force obligatoire de l'accord de branche du 19 novembre 2021

Les salaires minima conventionnels, prévus par le présent accord, constituent les salaires minima hiérarchiques au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail. À ce titre, les dispositions du présent accord prévalent sur l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 7 | Entrée en vigueur de l'accord. Durée. Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que des formalités nécessaires à son extension.

Article 8 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : **1875** | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : **2564** | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Avenant n° 4 du 30 novembre 2021

à l'accord du 14 octobre 2015
relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire

NOR : ASET2151249M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAACFE-CGC ;

FGACFDT ;

FESSADUNSA,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 10 septembre 2021 ont convenu de modifier le texte des deux accords collectifs du 14 octobre 2015 relatifs à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.

Article 1^{er} | Modification du régime de frais de santé

Les accords collectifs du 14 octobre 2015 relatifs à l'instauration d'une couverture santé complémentaire, pris dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII) sont modifiés selon les dispositions qui suivent.

Suspension du contrat de travail et maintien des garanties

Les articles 8.1, 8.2 et 8.3 sont supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Article 8.1 | *Absences indemnisées*

Les garanties sont maintenues, sous réserve du paiement des cotisations, au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- soit d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :
 - d'une situation d'activité partielle ou activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits ;
 - ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime. La cotisation due par le salarié est précomptée sur sa rémunération maintenue.

Article 8.2 | *Maternité. Paternité. Adoption*

Le salarié bénéficie de la couverture complémentaire santé de l'organisme auquel il est affilié. Le salarié acquittera sa quote-part de cotisation auprès de l'employeur mensuellement au plus tard le 20 de chaque mois, afin que ce dernier puisse s'acquitter de la cotisation.

Article 8.3 | *Congé sabbatique, congé parental d'éducation ou autre congé non indemnisé*

Dans le cas de suspension du contrat de travail non visé aux articles 8.1 et 8.2, les garanties prévues à l'article 7 du présent accord sont suspendues ainsi que l'obligation de cotisation.

De même, la participation employeur est suspendue jusqu'au retour du salarié dans l'entreprise.

Toutefois, le salarié peut demander le maintien du bénéfice des garanties moyennant le paiement de l'intégralité de la cotisation auprès de l'organisme assureur. »

Cotisation

Le contenu de l'article 11 « Cotisations et répartition » est supprimé et remplacé par :

« La cotisation est fixée à :

- 1,28 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- 0,70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace-Moselle.

Dans cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif. Ces prestations prennent notamment la forme de finan-

cement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur. Il a été convenu par l'ensemble des partenaires sociaux de la branche que les organismes assureurs, recommandés ou non, devaient mettre en œuvre des actions de prévention à destination des salariés dans le cadre du degré élevé de solidarité.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe 1.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable. À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Modification de l'annexe 1

L'annexe I définissant les garanties du régime frais de santé est supprimée et remplacée par les disposition suivantes :

« Tableau de garanties

Régime de base obligatoire

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

(Voir page suivante.)

ABREVIATIONS :

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

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

CCAM : Classification commune des actes médicaux

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

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

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

€ : Euro

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

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

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale

HOSPITALISATION		
NATURE DES FRAIS EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNE NON CONVENTIONNE
Frais de séjour		130% BR
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur
Honoraires :		
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Actes techniques médicaux (ATM) Autres honoraires	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Chambre particulière		28 € par jour
Frais d'accompagnement :		
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		28 € par jour

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

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION
		CONVENTIONNE NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	150% BR 130% BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100% BR 100% BR

► non remboursés SS	
Acupuncteurs, Homéopathes, Ostéopathes, Etiopathes, reconnus comme professionnels par les annuaires professionnels.	20 € par acte limité à 4 actes par année civile
Honoraires paramédicaux	
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)	100% BR
Analyses et examens de laboratoire	
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS	100% BR
Médicaments :	
► Remboursés SS	100% BR
Pharmacie (hors médicaments) :	
► Remboursée SS	100% BR
► Non remboursée SS	
Sevrage tabagique	Crédit de 2 % PMSS par année civile
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits	Crédit de 1 % PMSS par année civile
Autre pharmacie prescrite	
Matériel médical	
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)	100% BR + Crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS	
Actes de prévention définis par la réglementation	100 % de la BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé (*) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (***) :		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	100% BR + 550 € (**)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	100% BR + 300 € (**)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursées SS (****)	100% BR	

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

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

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

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

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

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé (*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé (**)		
Inlay, onlay	100% BR dans la limite des HLF	
Inlay core	270% BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	270% BR dans la limite des HLF	
► Panier libre (***)		
Inlay, onlay	100% BR	
Inlay core	270% BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	270% BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180% BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	Crédit de 120 € par année civile	
Orthodontie	180% de la BR reconstituée	

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

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

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

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Équipements 100 % Santé (*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) (**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe A	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Équipements libres (***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) (**)	RSS + 85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) (**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des	100% BR dans la limite des PLV	

verres de classe A	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100% BR dans la limite des PLV
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antipétosis / verres iséconiques)	100% BR
Autres dispositifs médicaux d'optique	
Lentilles acceptées par la SS	100% BR + crédit de 1.25% PMSS par année civile
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 1.75% PMSS par année civile
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit annuel de 6% PMSS par œil

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

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

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

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

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

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

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

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement et dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

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

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

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

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

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

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;

- kératocône évolutif ;
- kératopathies évolutives ;
- dystrophie cornéenne ;
- amblyopie ;
- diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;
 - affections neurologiques à composante oculaire ;
 - cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

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

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

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

(***) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

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

Grille optique "Verres de classe B"

VERRES UNIFOCALUX / MULTIFOCALUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
UNIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	80€	70€
		SPH < à -6 ou > à + 6	100€	90€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	90€	80€
		SPH > 0 et S ≤ + 6	100€	90€
		SPH > 0 et S > + 6	120€	110€
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	110€	100€
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	110€	100€
PROGRESSIFS ET MULTIFOCALUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	160€	150€
		SPH < à -4 ou > à + 4	180€	170€
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	180€	170€
		SPH > 0 et S ≤ + 8	200€	190€
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	200€	190€
		SPH > 0 et S > + 8	220€	210€
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	200€	190€

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

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits "lourds") prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale. »

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 2 | Choix des organismes assureurs

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, la commission paritaire de branche recommande AG2R Prévoyance et Uniprévoyance pour assurer et gérer le régime santé complémentaire conventionnel obligatoire des salariés de la branche.

La recommandation s'appliquera pour une durée de 5 ans à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2022.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant prévalent sur les avenants précédemment signés.

Article 4 | Extension du présent avenant. Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 5 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, compte tenu de la structuration de la branche vétérinaires dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seule-

ment 0,3 % des salariés (selon les données des DADS 2016), les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 30 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282 | Convention collective nationale

IDCC : 1875 | **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES**
(Personnel salarié)

Brochure n° 3332 | Convention collective nationale

IDCC : 2564 | **VÉTÉRINAIRES**
(Praticiens salariés)

Avenant n° 81 du 30 novembre 2021

relatif à la valeur du point conventionnel
pour l'année 2022

NOR : ASET2151246M

IDCC : 1875, 2564

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

SNVEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAACFE-CGC ;

FGACFD ;

FSPSSFO ;

FESSADUNSA,

d'autre part,

il a été conclu ce qui suit :

Valeur du point conventionnel

Réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 30 novembre 2021, les partenaires sociaux signataires ont convenu de fixer la valeur minimale du point à 16,16 euros sur la base de 151,67 heures, dans le champ de la CCN des cabinets et cliniques vétérinaires (IDCC 1875) et de la CCN des vétérinaires praticiens salariés (annexe VII), impérativement à compter du 1^{er} janvier 2022.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, compte tenu de la structuration de la branche des vétérinaires praticiens salariés dont les entreprises comptant au moins 50 salariés emploient seulement 0,3 % des salariés (selon les données des DADS 2016), les partenaires sociaux de la

branche ont considéré que l'accord relatif aux salaires minimums conventionnels n'avait pas à comporter de règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 30 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165210520-000122

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
