



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

2022-07
26 février 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives

Fascicule n° 2022-07 du 26 février 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° 2022-07.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-07 du 26 février 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 207 Cuirs-peaux : avenant n° 71 S du 18 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	5
IDCC 478 Sociétés-financières : accord du 14 janvier 2022 relatif à la formation professionnelle	7
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 44 du 19 janvier 2022 relatif à la prévoyance..	24
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 1 du 7 décembre 2021 à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019 relatif au régime frais de santé	27
IDCC 1261 Acteurs-lien-social : avenant n° 07-21 du 23 décembre 2021 relatif à la rémunération minimum de branche pour l'année 2022	29
IDCC 1412 Aéraulique : avenant n° 69 du 18 janvier 2022 relatif à la fixation des salaires minima	31
IDCC 1586 Charcutières-industries : avenant n° 7 du 24 janvier 2022 portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants relatifs au régime de prévoyance du personnel non cadre	33
IDCC 1586 Charcutières-industries : accord du 24 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1 ^{er} janvier 2022.....	45
IDCC 1589 Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 15 décembre 2021 à l'annexe II de la convention collective relative aux salaires pour l'année 2022	49
IDCC 1702-2614 Travaux-publics (Normandie [ouvriers, ETAM]) : accord du 13 décembre 2021 portant fixation du barème des indemnités petits déplacements (IPD) pour l'année 2022	51
IDCC 1702 Travaux-publics (Normandie [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2021 portant fixation des salaires minima hiérarchiques pour l'année 2022.....	53
IDCC 1902 Métallurgie (Maine-et-Loire) : avenant du 20 janvier 2022 relatif aux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH), aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier	55
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Midi-Pyrénées) : accord du 8 juin 2021 relatif à la valeur du point et aux salaires bruts mensuels.....	61
IDCC 2528 Maroquinerie : accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	63

IDCC 2614 Travaux-publics (Normandie [ETAM]) : accord du 13 décembre 2021 relatif aux salaires minima hiérarchiques 2022.....	67
IDCC 3013 Librairie : avenant n° 1 du 9 décembre 2021 à l'accord du 14 mars 2019 relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)	69
IDCC 3013 Librairie : accord du 16 décembre 2021 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté.....	72
IDCC 3105 Régies-quartier : avenant du 18 novembre 2021 relatif à la modification de l'annexe IV	76
IDCC 3224 Papiers-Cartons Distribution : avenant n° 9 du 17 janvier 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	78
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant du 24 janvier 2022 à l'avenant n° 2 du 16 décembre 2021 relatif à la prévoyance et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite.....	81

Accord(s) professionnel(s)

Caisse-épargne : avenant n° 6 du 6 janvier 2022 à l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 relatif aux frais de soins de santé	83
Caisse-épargne : avenant n° 4 du 6 janvier 2022 à l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 3 relatif au régime conventionnel de retraite supplémentaire	88
Caisse-épargne : avenant n° 4 du 6 janvier 2022 à l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 3 relatif au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail.....	92

Avenant n° 71 S du 18 janvier 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250143M

IDCC : 207

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

FFTM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FS CFTD ;

Fédéchimie FO ;

THC CGT,

d'autre part,

Comme suite à la réunion de la CPPNI sectorielle industrie des cuirs et peaux de la branche maroquinerie, qui s'est tenue le jeudi 13 janvier 2022 dans les locaux de la fédération de la tannerie mégisserie au 122, rue de Provence, 75008 Paris, et à laquelle l'ensemble des organisations syndicales et patronales du grand champ ont été conviées par le président de la commission mixte paritaire, l'organisation patronale fédération française tannerie mégisserie, d'une part et les organisations syndicales signataires, ci-dessous, d'autre part, ont arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros)

Catégories	Coefficients	Au 1 ^{er} janvier 2022	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	10,63	1 612,22
OS2	143	10,77	1 633,45
OQ	155	11,20	1 698,67
OHQ	170	12,00	1 820,00

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 | Appointements

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,59 euros, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3 | Article 13, alinéa f, de la CCN industrie des cuirs et peaux

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4 | Égalité salariale : salaires des femmes (art. 29 bis de la CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement ».

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1^{er} janvier 2022, dès sa signature.

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires minima du secteur industrie des cuirs et peaux dans les 2 mois qui suivent l'augmentation du Smic, si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135, dans le courant de l'année 2022.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 14 janvier 2022
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2250196M

IDCC : 478

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

ASF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC-FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

Banque CFDT ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a profondément réformé les règles relatives à la formation professionnelle. Par conséquent, l'ASF et les partenaires sociaux ont souhaité adapter et faire évoluer les dispositions relatives à la formation professionnelle prévues par la convention collective des sociétés financières. Ainsi, les différents dispositifs de formation aménagés et complétés doivent permettre de favoriser une convergence entre les besoins des salariés en termes d'évolution des compétences, de qualification professionnelle, avec le nécessaire développement économique des entreprises.

La formation professionnelle constitue donc un enjeu majeur pour la branche des sociétés financières. C'est la raison pour laquelle la branche doit répondre à des défis importants tels que :

- l'évolution des métiers d'aujourd'hui et de demain et le renouvellement des générations en développant l'attractivité des entreprises de la branche des sociétés financières ;
- la mobilité professionnelle permettant d'évoluer vers les métiers en croissance par le biais de passerelles de mobilité. La cartographie des métiers et le référentiel d'activités et de compétences établis au sein de la branche sont des outils sur lesquels le salarié et l'employeur peuvent s'appuyer dans le cadre d'une mobilité professionnelle du salarié ;
- s'adapter aux nouvelles organisations du travail, notamment le travail à distance ;

- la sécurisation des parcours professionnels par la densification des formations certifiantes, diplômantes ou qualifiantes ;
- l'accès à l'information sur la formation par les salariés et les employeurs de la branche, notamment par la mise en place d'un site internet dédié.

Dans cette perspective, les actions de formation doivent être considérées comme des outils destinés :

- à accompagner le parcours du salarié tout au long de sa vie professionnelle en renforçant ses compétences ou en développant de nouvelles ou encore en les adaptant à l'évolution des métiers spécialisés de la branche afin notamment d'acquérir de nouvelles qualifications et d'assurer notamment une sécurisation de son parcours professionnel ;
- et à favoriser et à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises de la branche qui doivent disposer des outils de formation nécessaires pour mener à bien leur politique de recrutement et d'investissement en compétences pour répondre à leurs besoins.

La formation professionnelle doit trouver sa concrétisation dans les orientations de la politique de formation tant au niveau de la branche qu'au niveau des entreprises notamment dans le cadre de la définition des plans de développement des compétences, avec une attention particulière portée aux salariés en situation de handicap.

Convaincues qu'une politique de formation professionnelle innovante et dynamique constitue un réel facteur d'attractivité à l'égard des nouveaux entrants, les parties signataires entendent en outre mobiliser l'ensemble des dispositifs rénovés permettant aux salariés d'acquérir et de faire évoluer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle ainsi que l'accroissement de leur qualification par le biais de dispositifs tels que le plan de développement des compétences, le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation, le compte personnel de formation désormais monétisé, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétence, l'entretien professionnel.

D'autre part, les parties signataires souhaitent rappeler que, conformément au chapitre 2 *ter* de la convention collective relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement des carrières et dans l'évolution des qualifications et que l'élévation de compétences peut également s'acquérir en recourant aux formations diplômantes. Elles rappellent également que, quel que soit leur sexe, les salariés doivent avoir les mêmes possibilités de parcours professionnel, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité et qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé de maternité ou d'adoption ne pénalise pas les salariés.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

À compter du 7 février 2022, les dispositions des articles 46 *ter* à 46 *sexties* du livre I^{er}, titre V, chapitre 1^{er} de la convention collective des sociétés financières sont les suivantes :

« Article 46 *ter* | Définition, objet et modalités de la formation professionnelle

A. Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

L'action de formation a pour objet notamment de :

- favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail et à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi ;

- participer au développement des compétences des salariés en lien ou non avec leur poste de travail. Elles peuvent permettre d'acquérir une qualification plus élevée ;
- réduire pour les salariés dont l'emploi est menacé les risques résultant d'une qualification inadaptée à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité soit dans le cadre soit en dehors de leur entreprise ;
- favoriser la mobilité professionnelle ;
- favoriser l'intégration des salariés dans l'entreprise et dans les fonctions qui leur sont confiées ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution de carrière des salariés.

Les actions de formation professionnelle concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont les actions de formation, les bilans de compétences, les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE), les actions de formation par l'apprentissage.

En complément des modalités pédagogiques traditionnelles, l'action de formation peut être réalisée :

- en tout ou partie à distance et comprend :
 - une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
 - une information sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
 - des évaluations pendant et à la fin de la formation.
- en situation de travail et comprend :
 - l'analyse de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques ;
 - la désignation d'un formateur-tuteur ;
 - l'évaluation des acquis de la formation pendant et à la fin de l'action.

D'une manière générale, les employeurs veillent à communiquer aux salariés les informations relatives aux différents dispositifs de formation existants.

B. Modalités de réalisation des actions de formation

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle peut être assuré :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation.

1. Réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences

L'élaboration du plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non du plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Le plan de développement des compétences élaboré par l'employeur permet à l'entreprise d'appliquer son programme de formation s'il existe et de satisfaire à ses obligations en matière de formation. Il peut constituer un outil de gestion économique et des ressources humaines et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet aussi de répondre aux orientations stratégiques de l'entreprise.

L'employeur peut inscrire dans le plan de développement des compétences :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de validation des acquis de l'expérience ;
- les actions au développement des compétences, y compris numériques ;
- les actions visant à améliorer les pratiques du dialogue sociale dans les entreprises.

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle :

- assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- veiller au maintien dans l'emploi des salariés au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut également proposer des actions de formations qui participent au développement des compétences notamment numériques. Il favorise l'accès aux formations qualifiantes et diplômantes pour les femmes comme pour les hommes.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du RNCP et le cas échéant au sein du répertoire spécifique et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les managers exercent un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation.

Formations réalisées sur le temps de travail

Les formations dites obligatoires au sens de l'article L. 6321-2 du code du travail, à savoir les actions de formation conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, sont réalisées sur le temps de travail et constituent donc du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par l'employeur. La liste des formations obligatoires est déterminée au sein de chaque entreprise et doit être portée à la connaissance des salariés par tout moyen approprié.

En principe, les actions de formations autres que les actions de formation dites obligatoires, réalisées sur le temps de travail, constituent également du temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien de la rémunération par l'employeur.

Formations réalisées en tout ou partie hors du temps de travail à l'initiative de l'employeur

À défaut d'accord collectif d'entreprise, des actions de formation non obligatoires à l'initiative de l'employeur peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 23 heures par an et par salarié ou de 1,5 % du forfait pour celui soumis à un forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord du salarié doit être formalisé par écrit et peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié perçoit sa rémunération habituelle correspondant à son temps de travail, sans paiement d'heures supplémentaires.

2. Réalisation des actions de formation dans le cadre du compte personnel de formation (CPF)

a) Définition du CPF

Le compte personnel de formation permet à chaque salarié de suivre à son initiative des formations visant à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications.

Le CPF est crédité en euros à la fin de chaque année et suit le salarié titulaire du compte tout au long de sa carrière professionnelle. La gestion du compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations et non par l'employeur.

b) Alimentation du CPF

Le CPF est alimenté à hauteur de 500 euros par an dans la limite de 5 000 euros pour un salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année. Les droits du salarié n'ayant pas effectué cette durée de référence dans l'année sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

Le CPF est alimenté à hauteur de 800 euros par an dans la limite de 8 000 euros pour :

- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'un régime de protection sociale obligatoire, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés même si leur allocation est suspendue en raison du montant de leurs ressources, les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité...) ;
- les salariés peu qualifiés à savoir les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme ou un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP (niveau CAP/BEP) ou une certification reconnue par la convention collective de la branche.

c) Formations éligibles

Les formations éligibles sont les formations certifiantes sanctionnées par :

- une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- une certification ou une habilitation enregistrée au répertoire spécifique ;
- une attestation de validation de blocs de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP.

Sont également éligibles :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger (permis B) et du groupe lourd.

Le compte peut être mobilisé par son titulaire pour la prise en charge d'une formation à l'étranger.

d) Départ en formation

S'agissant des formations suivies en dehors du temps de travail : le salarié n'a pas à demander l'accord de l'employeur et ne peut donc prétendre à aucune rémunération pour le temps de la formation.

S'agissant des formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail : le salarié doit demander une autorisation d'absence au minimum de 60 jours calendaires avant le début d'une formation d'une durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours avant pour une formation d'une durée de 6 mois et plus.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande. Les heures de formation ainsi effectuées sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

e) Financement des formations éligibles au CPF

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation du CPF sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, en fonction des droits acquis et des abondements éventuels portés sur le CPF du salarié.

f) Co-construction d'une formation avec l'employeur

L'employeur et le salarié, ayant identifié un besoin de formation en lien avec les fonctions exercées par le salarié au sein de l'entreprise, peuvent définir ensemble les conditions d'une co-construction de l'action de formation, hors formations obligatoires.

Dans ce cas, le salarié peut mobiliser les droits dont il dispose sur son compte personnel de formation, et bénéficie d'un abondement de l'employeur dans la limite du même montant et du coût de l'action de formation. Dans l'hypothèse où les moyens visés ci-dessus seraient insuffisants pour couvrir l'intégralité des frais de formation, y compris l'hébergement, les transports et les repas, l'employeur pourra prendre en charge tout ou partie de ces frais dans le cadre du plan de développement des compétences.

Article 46 *quarter* | L'alternance

A. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir une qualification reconnue (qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche). Il associe une expérience professionnelle au sein d'une ou plusieurs entreprises et des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes publics ou privés de formation ou par l'entreprise si elle dispose de son propre service de formation.

Les parties signataires soulignent que la mise en place du contrat de professionnalisation dans les entreprises de la branche est l'occasion de traduire une attention particulière en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi dépourvus de qualification ou éprouvant des difficultés d'insertion professionnelle.

1. Les bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale par l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou par le suivi d'une formation professionnelle d'adaptation à un emploi dans la branche ;

- à tous les jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle reconnue, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires d'un minimal social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et aux personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

Le titulaire du contrat est salarié de l'entreprise et bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec l'objet du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

2. Le tutorat

Un tuteur est désigné par l'employeur. La personne choisie pour être tuteur est un salarié de l'entreprise. Ce dernier doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat, notamment en l'absence d'un salarié qualifié, s'il remplit les conditions de qualifications et d'expérience.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner le titulaire du contrat en situation de travail vers un niveau de compétences supérieur en lui apportant son savoir-faire et son expérience. Il doit veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire. Il veille notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur, en concertation avec le tuteur, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Ainsi, le temps passé à l'exercice de l'activité de tuteur est apprécié et pris en compte dans la détermination de sa charge de travail.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de tuteur est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés titulaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés titulaires desdits contrats.

En cas de mobilité interne ou externe du tuteur, l'employeur procédera à son remplacement sans délai et selon les mêmes conditions.

La CNPE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction tutorale, versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du tuteur et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail^[1].

[1] Arrêté du 17 décembre 2018, instruction n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur dans le *Bulletin officiel* n° 2019/08 - 30 août 2019, inscription au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

3. Les modalités et la durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit et déposé auprès de la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Il peut prendre la forme :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée comprise entre 6 et 12 mois ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI) dont l'action de professionnalisation se situe au début du contrat pour une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Lors de l'embauche d'un titulaire en contrat de professionnalisation, le contrat précise notamment :

- sa nature (à durée déterminée ou indéterminée) ;
- sa durée lorsque celle-ci est déterminée ;
- la durée de la période d'essai, conformément aux dispositions de la convention collective ;
- la durée et les dates de l'action de professionnalisation lorsqu'il est conclu à durée indéterminée ;
- le niveau de formation et le coefficient du titulaire à la signature du contrat ;
- le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification visé par l'action de professionnalisation ;
- la durée des actions de formation théorique et pratique et leur répartition en fonction du diplôme, du titre, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification recherchés ;
- la rémunération prévue pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou la rémunération prévue pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée (cf. tableau en point 5) ;
- le nom et l'emploi occupé par le tuteur.

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est fonction du niveau de formation des salariés et des exigences inhérentes à la qualification visée. Cette durée est de 6 mois minimum et est normalement limitée à 12 mois.

Toutefois, la durée peut être étendue au-delà de 12 mois :

- dans la limite de 24 mois :
 - pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus et demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
 - lorsque la nature des qualifications visées l'exige (qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme, titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles...),
- dans la limite de 36 mois :
 - pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
 - pour les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
 - pour les bénéficiaires d'un minima social (RSA, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés), et pour les personnes ayant été employées en contrat unique d'insertion (CUI).

- Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois :
- en cas de préparation d’une qualification supérieure ou complémentaire après avoir obtenu la qualification préparée ;
 - si le bénéficiaire n’a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d’échec aux épreuves d’évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d’accident du travail ou de trajet ou de défaillance de l’organisme de formation.

Le recours aux contrats de professionnalisation et leur suivi sont assurés par le comité social et économique dans le cadre des dispositions légales.

4. La durée des actions de formation

La durée des actions théoriques (actions d’évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d’accompagnement, enseignements généraux, professionnels ou technologiques) est fonction de la durée totale du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée. Cette durée est comprise entre 15 % sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat à durée déterminée ou de l’action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, selon le diplôme, le titre, le certificat de qualification professionnelle ou la qualification préparés, et selon le niveau initial des publics visés par l’accord, cette durée peut être supérieure à 25 %.

5. La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus perçoivent au minimum une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur niveau de formation :

	Qualification inférieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	Qualification égale ou supérieure au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
16 à 20 ans révolus	55 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	65 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.
21 à 25 ans révolus	70 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.	80 % de la RMG prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

- les demandeurs d’emplois âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

6. L’information du salarié

Avant la signature du contrat, le salarié est obligatoirement informé par écrit, par son entreprise et l’organisme de formation, du programme de la formation et des conditions d’évaluation de ses acquis.

7. Le financement

La prise en charge des formations des contrats de professionnalisation est fixée par la commission nationale paritaire de l’emploi (CNPE) qui est ensuite transmise à l’opé-

rateur de compétences (OPCO). Pour l'établir, la CNPE prend en compte les études réalisées par l'OPCO et ses recommandations éventuelles.

Dans la perspective du financement des contrats de professionnalisation, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO dans les 5 jours suivant le début du contrat via le portail de l'alternance.

Dans le délai de vingt jours à compter de la réception du contrat, l'OPCO se prononce sur la prise en charge des dépenses de formation, notifie sa décision à l'employeur et dépose le contrat auprès de la DREETS (direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). À défaut de notification de la décision dans ce délai, la prise en charge est réputée acceptée et le contrat déposé.

B. Le contrat d'apprentissage

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

1. Les bénéficiaires

Le contrat d'apprentissage est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 ans à 29 ans révolus.

L'âge peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de 3^e.

L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

- l'apprenti veut signer un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté (cessation d'activité de l'employeur, faute de l'employeur ou les manquements répétés à ses obligations, mise en œuvre de la procédure de suspension de l'exécution du contrat d'apprentissage prévue aux articles L. 6225-4 et suivants du code du travail) ;
- le précédent contrat de l'apprenti a été rompu pour inaptitude physique et temporaire.

Dans ces cas, il ne doit pas s'écouler plus d'un an entre les deux contrats :

- sans limite d'âge dans les cas suivants :
 - l'apprenti est reconnu travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
 - l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape) ;
 - l'apprenti est une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau ;
 - l'apprenti n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé. Dans ce cas, l'apprentissage peut être prolongé pour 1 an maximum avec un nouveau contrat chez un autre employeur.
- aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) âgés entre 16 ans et moins de 30 ans ou sans limite d'âge en fonction des cas cités plus haut. Le CDI initial est alors suspendu, par accord entre le salarié et l'employeur, pendant la durée du contrat d'apprentissage conclu avec le même employeur.

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

2. Le maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage (l'employeur, son conjoint collaborateur, ou un ou plusieurs salariés volontaires) directement responsable de la formation de l'apprenti assume la fonction de tuteur.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction de maître d'apprentissage peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, composée de profils et d'expertises différents permettant un accompagnement sur l'ensemble des missions attendues. Dans ce cas est désigné un maître d'apprentissage référent qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le centre de formation d'apprentis (CFA).

Le maître d'apprentissage doit être majeur, offrir toutes garanties de moralité et présenter des compétences pédagogiques et professionnelles de nature à permettre une formation satisfaisante de l'apprenti.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont les suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

L'employeur, en concertation avec le maître d'apprentissage, s'assure que ce dernier dispose du temps nécessaire pour l'accompagnement de l'apprenti et pour les relations avec le CFA.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

L'expérience du salarié acquise dans le cadre de ses fonctions de maître d'apprentissage est prise en compte lors de l'entretien professionnel.

La CNPE de la branche détermine chaque année les critères de prise en charge de l'aide à la fonction de maître d'apprentissage versée par l'OPCO aux entreprises de la branche qui en font la demande. Cette aide est exclusivement dédiée à la formation du maître d'apprentissage et/ou à l'allocation d'une prime à celui-ci.

À cet égard, les partenaires sociaux incitent les salariés concernés à recourir à la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur du ministère du travail^[1].

Le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux par maître d'apprentissage. Ce dernier peut accueillir un troisième apprenti dont la formation est prolongée en cas d'échec.

La commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les

[1] Arrêté du 17 décembre 2018, instruction n° DGEFP/MPCP/2019/115 du 13 mai 2019 relative au déploiement national de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur dans le *Bulletin officiel* n° 2019/08 - 30 août 2019, inscription au répertoire spécifique établi par France compétences sous le numéro 4433.

possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient. Ces dérogations sont valables pour 5 ans au plus, renouvelables.

Afin de procéder à une première évaluation du déroulement de la formation et, le cas échéant, d'adapter cette dernière, l'apprenti est convié, par le CFA, à un entretien d'évaluation dans les 2 mois suivant la conclusion du contrat d'apprentissage. L'employeur, le maître d'apprentissage, un formateur du CFA participent à cet entretien.

3. Les modalités et la durée du contrat

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou la durée de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat. La durée peut varier entre 6 mois et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation suivants :

- en cas d'échec à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé, la durée peut être prolongée pour une durée d'un an au plus soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur ;
- lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, la durée peut être augmentée et portée à 4 ans ;
- lorsque les activités sportives de l'apprenti l'exigent, l'enseignement dispensé dans l'établissement de formation en vue de conduire au diplôme ou au titre à finalité professionnelle prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée normale d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus.

Cette prolongation ne fait pas obstacle à la conclusion, s'il y a lieu, d'un nouveau contrat avec un autre employeur.

La durée du contrat d'apprentissage est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

La formation de l'apprenti en centre de formation des apprentis (CFA) doit avoir une durée minimale correspondant à 25 % de la durée totale du contrat. La formation peut être effectuée en tout ou partie à distance avec un suivi par le CFA.

Le temps passé au CFA et en entreprise varie selon la formation choisie. Par exemple, 2 jours au CFA et 3 en entreprise, ou 1 mois au CFA et 1 mois en entreprise.

Le contrat est signé par l'employeur et l'apprenti (et par son représentant légal, si l'apprenti est mineur). Un exemplaire est remis à l'apprenti, l'autre est conservé par l'employeur.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage. À l'issue de cette période, la relation contractuelle est régie par les règles de droit commun du contrat de travail, à l'exception qu'aucune période d'essai ne peut être imposée au salarié.

Une convention entre le CFA, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, fixant la durée du contrat est annexée à celui-ci.

Dans les 5 jours ouvrables qui suivent le début de l'exécution du contrat d'apprentissage, l'employeur transmet le contrat à l'OPCO. Cette transmission peut se faire par voie dématérialisée. L'OPCO a 20 jours pour statuer sur la prise en charge du contrat. Sans réponse de ce dernier dans ce délai, la demande est refusée.

4. La rémunération

Les modalités de rémunération sont les suivantes :

- les apprentis âgés de 16 à 25 ans révolus perçoivent une rémunération fixée en pourcentage de la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail, en fonction de leur âge et de leur année de formation.

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Avant 18 ans	27 % de la RMG	39 % de la RMG	55 % de la RMG
Entre 18 ans et 20 ans	43 % de la RMG	51 % de la RMG	67 % de la RMG
De 21 ans à 25 ans	53 % de la RMG	61 % de la RMG	78 % de la RMG

- les apprentis âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale garantie (RMG) prévue par la convention collective pour le coefficient hiérarchique mentionné au contrat de travail.

L'apprenti a droit à la prise en charge de ses frais de transport pour se rendre de son domicile à son travail.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée.

5. Le financement

Dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CNPE des sociétés financières détermine les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et aux titres à finalité professionnelle.

Les niveaux de prise en charge sont validés par France compétences et publiés et appliqués par l'OPCO. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO.

Article 46 quinquies | Validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences, passeport formation, entretien professionnel

1. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle, bénévole ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ou un mandat électoral local ou une fonction élective locale, en vue de l'acquisition :

- d'une part, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification professionnelle enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- d'autre part, le cas échéant, d'un certificat de qualification professionnelle établi par la commission nationale paritaire de l'emploi.

Elle peut favoriser la mobilité et le développement professionnel.

Tout salarié peut demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'un an d'activité professionnelle continue ou pas, en rapport avec la certification ou le diplôme recherchés.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail et à son initiative, il bénéficie d'un congé de VAE dont la durée ne peut excéder, par session d'évaluation, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non. L'entreprise par accord collectif peut prévoir une durée supérieure à 24 heures pour les salariés n'ayant pas atteint le niveau IV de qualification au

sens du RNCP (baccalauréat) ou dont l'emploi est menacé par les évolutions économiques et technologiques.

Le salarié doit néanmoins formuler une demande auprès de l'employeur au moins deux mois avant la date de l'action de validation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence. Pour des raisons motivées de service, l'entreprise peut reporter l'autorisation donnée à une demande, sans que ce report puisse excéder six mois. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande d'autorisation d'absence vaut accord.

Les heures consacrées à la VAE bénéficiant de l'autorisation de l'employeur constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération et de la protection sociale du salarié.

Le congé de validation est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Après vingt ans d'activité professionnelle et en tout état de cause à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une VAE.

Chaque salarié, qui s'engage dans une démarche de reconnaissance de la validation des acquis de son expérience, bénéficie d'un accompagnement de l'entreprise qui met à disposition des salariés une documentation sur ce dispositif.

L'ASF collectera chaque année les informations relatives à l'application du dispositif de la VAE au sein des établissements de la profession. Ces informations seront publiées dans le document « Données sociales ».

2. Bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes ou motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan ne peut être réalisé que par un prestataire spécialisé.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement du salarié. Le refus de ce dernier d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, notamment pour faciliter les démarches de VAE. Il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. La convention comporte l'intitulé, l'objectif, le contenu de l'action, les moyens prévus, la durée et la période de réalisation, les modalités de déroulement et de suivi du bilan ainsi que les modalités de remise des résultats détaillés et du document de synthèse. Le prix et les modalités de règlement doivent être également mentionnés dans la convention. Le salarié dispose de 10 jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en restituant la convention signée. L'absence de réponse du salarié au terme de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Les informations demandées au bénéficiaire du bilan doivent présenter un lien direct et nécessaire avec son objet. Le bénéficiaire est tenu d'y répondre de bonne foi. Il est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué à sa demande à l'opérateur du conseil en évolution

professionnelle. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Un document d'information précisant les droits des salariés en matière de bilan de compétences est mis à disposition des salariés par l'employeur.

3. *Passeport formation*

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, à son initiative, établir son passeport formation sur le support de son choix, qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation :

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié ;
- les compétences acquises dans la vie personnelle (monde associatif, mandat communal...) ;
- au travers des différents mandats exercés, les compétences et aptitudes acquises et mises en œuvre.

4. *L'entretien professionnel*

L'entretien professionnel a pour but d'identifier les compétences et les qualifications acquises et/ou à développer des salariés pour favoriser leur évolution professionnelle notamment au sein de l'entreprise.

Cet entretien doit être proposé à chaque salarié au minimum tous les deux ans. Il est réalisé par l'entreprise dans des conditions définies par accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur selon des modalités définies préalablement, conformes aux dispositions de la convention collective des sociétés financières et à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cet entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel ;
- d'un congé de proche aidant ;

- à l'issue d'une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- d'un arrêt longue maladie défini par la loi ;
- d'un mandat syndical conformément à l'accord de branche du 13 octobre 2020 relatif à la sécurisation et à la valorisation du parcours professionnel des salariés mandatés.

L'entretien professionnel est consacré à examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du CPF, aux abondements de l'employeur au CPF, et au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien porte notamment sur :

- Le bilan des actions de formation réalisées depuis le précédent entretien ;
- les compétences actuelles du salarié ou les expériences professionnelles acquises par celui-ci ;
- les hypothèses d'évolution professionnelle, en termes de responsabilités et de qualification, à court, moyen et long terme, et leurs modalités de mise en œuvre ;
- les actions de formation à engager éventuellement à court, moyen et long terme, et à classer par priorité notamment dans le cadre du plan de développement des compétences, en situation de travail, dans le cadre du CPF ou du CPF de transition.

Il peut également porter, le cas échéant, à l'initiative du salarié, sur les compétences acquises par celui-ci dans le cadre d'activités extra-professionnelles.

Il ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel doit être distinct de l'entretien d'évaluation, auquel il ne se substitue pas. Il est réalisé par l'entreprise représentée soit par un membre de la direction des ressources humaines soit par le supérieur hiérarchique.

Les modalités de la préparation, de la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de la formalisation du compte rendu de celui-ci sont définies au sein de l'entreprise : temps de préparation suffisant, support...

Une copie du compte rendu est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Afin de préparer au mieux son entretien professionnel, le salarié peut bénéficier, en dehors du temps de travail et à son initiative, du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par le salarié et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au CPF.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées, avec avis consultative ;
- « Pôle emploi » ;
- les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;

- les organismes agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation,
- l'APEC (association pour l'emploi des cadres) ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail.

Lors de son embauche, chaque salarié est informé du bénéfice de cet entretien.

Tous les six ans, cet entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée de six ans s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet, d'une part, de vérifier que le salarié a, au cours des six dernières années, bénéficié de tous les entretiens professionnels cités ci-dessus et, d'autre part, d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou d'une progression professionnelle.

Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un document établi par la direction. Une copie de ce document est remise au salarié (version papier ou sous format PDF imprimable ou via un outil informatique mis à disposition du salarié).

Dans l'hypothèse où le salarié n'a pas bénéficié, au cours de ces six années, des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire, il a droit à un abondement supplémentaire de son compte personnel de formation dans les conditions suivantes : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le salarié bénéficie d'un abondement correctif de 3 000 euros. »

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 14 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 44 du 19 janvier 2022
relatif à la prévoyance

NOR : ASET2250188M

IDCC : 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de maintenir un régime de prévoyance conventionnel de qualité au profit des entreprises et salariés de la branche d'activité des charcutiers-traiteurs et traiteurs, les partenaires sociaux conviennent des modifications suivantes :

Article 1^{er} | Modification de l'article 20.2.C de la convention collective nationale de la charcuterie de détail du 1^{er} décembre 1977 réécrite par l'avenant n° 113 du 4 avril 2007 et l'avenant n° 1 du 06/11/2008 qui modifie l'article 20 de ladite CCN ainsi que ses avenants successifs

L'article 20.2.C – Montant et assiette des cotisations du régime de prévoyance de la convention collective nationale de la charcuterie de détail, est remplacé par :

(Voir page suivante.)

« Article 20.2.C | Montant et assiette des cotisations

Les taux de cotisation sont fixés et répartis comme suit :

Non-cadres :

Garanties	Taux et assiette de cotisation
Décès-IAD	0,12 % tranches A et B
Rente éducation OCIRP	0,07 % tranches A et B
Incapacité de travail	0,79 % tranches A et B
Taux global	0,98 % tranches A et B
La participation minimale de l'employeur s'élève à 69 % tranches A et B.	

Cadres :

Garanties	Taux et assiette de cotisation
Décès-IAD	0,69 % tranche A + 0,69 % tranche B
Rente éducation OCIRP	0,07 % tranche A + 0,07 % tranche B
Incapacité de travail	0,94 % tranche A + 1,50 % tranche B
Taux global	1,70 % tranche A + 2,26 % tranche B

La participation minimale de l'employeur s'élève à 97 % de la tranche A et 53,5 % de la tranche B.

Dans le cadre de sa quote-part, l'employeur finance les obligations légales de maintien de salaire mises à sa charge exclusive.

Assiette de cotisations :

est soumise à cotisation au régime de prévoyance la totalité des salaires bruts de l'ensemble du personnel concerné. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie du salaire dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- tranche B (TB) : partie du salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Aucune cotisation de prévoyance n'est due sur les prestations versées par l'organisme assureur.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les entreprises qui rejoindront le régime de prévoyance alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés ou anciens salariés sont en arrêt de travail à la date d'effet de leur adhésion devront en faire la déclaration auprès de l'organisme assureur. »

Article 2 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} avril 2022.

Article 3 | Dépôt. – Extension

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

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

La confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs, 15, rue Jacques Bingen, 75017 Paris, se charge des formalités nécessaires.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2231-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 19 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

IDCC : **992** | **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE, BOUCHERIE
HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE, COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

Avenant n° 1 du 7 décembre 2021

à l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2250208M

IDCC : 992

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 ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux conviennent de modifier par le présent avenant les dispositions définissant les cotisations applicables aux salariés relevant du régime général de la sécurité sociale et ceux relevant du régime local d'Alsace-Moselle.

Ils conviennent également de modifier les dispositions relatives à la couverture des anciens salariés.

Article 1^{er} | Modification de l'article 5 relatif aux cotisations

L'article 5 « Cotisations » de l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019 est ainsi modifié :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 862-4 du code de la sécurité sociale, les cotisations ne sont pas fixées en fonction de l'état de santé des bénéficiaires du régime.

La cotisation mensuelle s'élève à 44 euros pour les salariés relevant du régime général de sécurité sociale et à 26,40 euros pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle. Elle est prise pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié. »

Article 2 | Modification de l'article 7.3 relatif à la couverture des anciens salariés

L'article 7.3 « Couverture des anciens salariés » de l'avenant n° 61 du 4 décembre 2019 est ainsi modifié :

« Les partenaires sociaux considèrent que la solidarité doit non seulement être professionnelle mais également intergénérationnelle et entendent favoriser l'accès des retraités à une couverture santé. Dans cette perspective, l'employeur souscrit un contrat d'assurance prévoyant qu'à l'expiration de la période de 3 ans visée par le décret n° 90-769 du 30 août 1990, l'organisme assureur propose, aux anciens salariés retraités, un contrat prévoyant des garanties identiques à celles en vigueur pour les salariés. Le souscripteur organise chaque année avec l'assureur l'affectation des résultats bénéficiaires des actifs de manière à obtenir un lissage de la cotisation des anciens salariés retraités dans l'objectif de limiter la cotisation appelée auprès de ces derniers à 200 % de celle des actifs. »

Article 3 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Article 4 | Dépôt. Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-26, D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2231-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce, quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 7 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local)

Avenant n° 07-21 du 23 décembre 2021

relatif à la rémunération minimum de branche
pour l'année 2022

NOR : ASET2250204M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Cadre juridique

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial.

Article 2 | Champ d'application de l'avenant

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la rémunération minimum de branche qui est définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises, indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : rémunération minimum de branche », ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3 | Rémunération minimum de branche

À l'article 1.3 « Rémunération minimum de branche » du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial, le 3^e alinéa du paragraphe « Définitions » est ainsi modifié. Il annule et remplace le précédent :

« Le plancher conventionnel est fixé à 19 357 euros annuels bruts (dix-neuf mille trois cent cinquante-sept euros). »

Les autres dispositions de l'article 1.3 du chapitre V « Système de rémunération » de la convention collective nationale restent inchangées.

Article 4 | Égalité professionnelle femmes hommes

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent 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 nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « Égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2022.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 23 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3023 | Convention collective nationale

IDCC : 1412 | **INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION ET DÉPANNAGE
DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE, THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

Avenant n° 69 du 18 janvier 2022

relatif à la fixation des salaires minima

NOR : ASET2250197M

IDCC : 1412

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

SNEFCCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article III-4 « Salaires » de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage, de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

Article 2

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI « Classifications » de la convention collective nationale.

Article 3

La grille des salaires minima conventionnels est réévaluée de + 3,2 % sur l'ensemble des coefficients ; elle est applicable à compter du 1^{er} février 2022.

Article 4

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Grille des salaires minima conventionnels au 1^{er} février 2022

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaire minimum garanti mensuel Base 151,667 heures	Forfait annuel heures Base 1 607 heures	Forfait annuel jours Base 218 jours
I	A	176	1 652,28 €		
I	B	181	1 659,93 €		
I	C	186	1 667,59 €		
II	A	195	1 675,25 €		
II	B	205	1 682,91 €		
II	C	210	1 690,57 €		
III	A	225	1 698,24 €		
III	B	235	1 730,41 €		
III	C	245	1 804,70 €		
IV	A	260	1 913,74 €		
IV	B	280	2 059,95 €		
IV	C	300	2 207,33 €		
V	A	320	2 340,35 €		
V	B	340	2 485,36 €		
V	C	365	2 668,70 €		
VI ^(*)	A	370	2 334,13 €	28 009,55 €	32 210,98 €
VI ^(*)	B	375	2 500,36 €	30 004,29 €	34 504,94 €
VI ^(*)	C	380	2 679,53 €	32 154,33 €	36 977,47 €
VI	A	390	2 854,78 €	34 257,31 €	39 395,91 €
VI	B	430	3 182,89 €	38 194,70 €	43 923,90 €
VI	C	460	3 525,95 €	42 311,35 €	48 658,06 €
VII	A	500	3 925,59 €	47 107,09 €	54 173,15 €
VII	B	600	4 459,60 €	53 515,19 €	61 542,48 €
VII	C	700	5 287,16 €	63 445,90 €	72 962,78 €

[*] Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir article X.2 de la convention collective nationale).

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : 1586 | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(SALAISONS, CHARCUTERIES, CONSERVES DE VIANDES)**

Avenant n° 7 du 24 janvier 2022

portant révision de l'accord du 6 octobre 2006 et de ses six avenants
relatifs au régime de prévoyance du personnel non cadre

NOR : ASET2250198M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries charcutières ont conclu le 7 mars 2001 un accord visant à mettre en place, pour le personnel non cadre, un régime de prévoyance collective.

Afin de permettre aux salariés d'avoir accès à une couverture sociale optimale, les partenaires sociaux ont fait évoluer ce régime, ces vingt dernières années, par la conclusion entre 2006 et 2017 d'un nouvel accord et de six avenants : institution de nouvelles garanties, mise en conformité avec le dispositif de portabilité des droits, modifications des taux de cotisations et de la répartition entre l'employeur et le salarié.

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les parties signataires, par le présent avenant, conviennent :

- d'assurer la protection sociale des salariés en maintenant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- d'augmenter le taux de cotisation afin de pérenniser l'équilibre du régime de prévoyance collective ;

- de ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à maîtriser la gestion de leur régime dès lors qu'il sera conforme aux dispositions prévues par le présent avenant ;
- de tenir compte du fait qu'en application de l'article 1^{er} de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, les salariés qui relèvent de ces dispositions bénéficient déjà d'un régime de prévoyance.

Pour une meilleure visibilité et afin d'accompagner les entreprises et les salariés dans l'appréhension du régime de prévoyance collective, les parties signataires décident de rassembler, au sein du présent avenant, l'ensemble des modalités du régime de prévoyance issues de l'accord de 2006 et de ses six avenants.

Par conséquent, cet avenant annule et remplace les dispositions de :

- l'accord du 6 octobre 2006 ;
- l'avenant n° 1 du 28 janvier 2010 ;
- l'avenant n° 2 du 15 avril 2010 ;
- l'avenant n° 3 du 5 mars 2013 ;
- l'avenant n° 4 du 30 juin 2014 ;
- l'avenant n° 5 du 15 avril 2015 ;
- l'avenant n° 6 du 13 octobre 2017.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant de révision*

Le présent avenant a pour objet le maintien, par le biais de l'évolution de la cotisation minimale obligatoire, dans toutes les entreprises de la branche, de garanties prévoyance minimales obligatoires définies à l'article 3 au bénéfice des salariés visés à l'article 2.

Article 2 | *Bénéficiaires*

L'avenant bénéficie aux salariés non cadres, non couverts par le régime de prévoyance des cadres, appartenant à une entreprise relevant de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Article 3 | *Garanties minimales obligatoires*

Les entreprises doivent souscrire, au profit des salariés visés à l'article 2, un contrat de prévoyance collective couvrant les garanties minimales énumérées ci-après et financé dans les conditions prévues à l'article 4.

Article 3.1 | *Nature et montant des garanties*

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
Décès toutes causes – Invalidité permanente et totale	
– versement d'un capital ^[1] égale à :	100 %
– majoration par enfant à charge ^{[2][3]} :	20 %
En cas de décès du conjoint survivant non remarié, que ce décès soit simultané ou postérieur à celui du salarié, un second capital égal à 100 % du salaire de référence est réparti par parts égales entre les enfants à la charge du conjoint, initialement à la charge du salarié.	

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>En cas d'invalidité permanente et totale du salarié de 3^e catégorie, il lui est versé un capital identique à celui prévu ci-dessus en cas de décès toutes causes. Ce capital est versé au salarié en 4 fois (1 fois par trimestre) dans l'année civile suivant la déclaration d'invalidité permanente et totale de 3^e catégorie par la sécurité sociale. Ce versement met fin à la garantie décès. En cas de décès du salarié invalide avant le paiement total du capital, le montant restant dû est versé au(x) bénéficiaire(s) du capital décès.</p>	
Rente éducation en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale des parents^{[4][5]}	
<p>Pour pourvoir à l'éducation des enfants dont les parents sont décédés ou en invalidité permanente et totale, il est versé aux enfants à charge du salarié une rente éducation déterminée comme suit :</p> <p>– jusqu'au 16^e anniversaire :</p> <p>– au-delà et jusqu'au 18^e anniversaire :</p> <p>Le montant annuel de la rente ne peut être inférieur :</p> <p>– de 0 à 16 ans :</p> <p>– de 16 à 18 ans :</p> <p>– de 18 à 26 ans :</p>	<p>6 %</p> <p>8 %</p> <p>(jusqu'au 26^e anniversaire de l'enfant, si ce dernier est apprenti, étudiant, au service national ou demandeur d'emploi inscrit à l'assurance chômage et non indemnisé par le régime d'assurance chômage).</p> <p>1 200 €</p> <p>1 400 €</p> <p>1 400 €</p> <p>La rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.</p>
Incapacité de travail	
<p>En cas d'incapacité de travail pour cause de maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, les salariés bénéficient des dispositions de l'accord national pluriprofessionnel du 22 juin 1979 de mensualisation complétant et modifiant les accords des 23 décembre 1970 et 3 décembre 1974 relatifs à la mensualisation dans divers branches des industries agro-alimentaires (sous réserve des modifications apportées par l'article 2.1 de l'accord du 5 décembre 2012 conclu dans les industries charcutières), auxquelles s'ajoutent pour les salariés agents de maîtrise et techniciens assimilés les dispositions de l'article 9 de l'annexe « Techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective.</p> <p>Lorsque cette incapacité de travail se poursuit au-delà des périodes prévues par l'accord de mensualisation susvisé, les salariés bénéficient d'une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale à hauteur de :</p>	<p>66,66 % du salaire de référence brut jusqu'au 1 095^e jour d'arrêt de travail.</p>

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>Sont couverts, les salariés non cadres dont le contrat de travail est toujours en vigueur, qui se trouvent être en arrêt de travail au jour ou postérieurement à la date d'effet du présent avenant. À cet effet, les entreprises devront, au jour de leur adhésion, transmettre à leur organisme assureur, la liste de leurs salariés en arrêt de travail.</p> <p>Du fait de cette garantie et des avantages qui en découlent, dans les cas de l'indemnisation de la maladie sans hospitalisation et de l'accident du trajet sans hospitalisation, le nombre de jours indemnisés aux 2/3 de la rémunération lorsque le salarié a une ancienneté supérieure à 28 ans (cf. accord de mensualisation susvisé) est remplacé par la garantie prévue au paragraphe ci-dessus de portée plus générale.</p> <p>Pour les salariés bénéficiaires qui n'ont pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions de l'accord de mensualisation susvisé, l'indemnisation complémentaire de l'incapacité de travail prend effet après un arrêt de travail continu de 180 jours.</p> <p>Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à la date de cessation de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ; – lors de la reprise du travail du salarié ; – au décès du salarié ; – lors de la mise en invalidité ; – à la date de liquidation de la pension vieillesse pour inaptitude versée par la sécurité sociale. <p>En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance, ainsi que de tout autre revenu ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.</p> <p>Les indemnités journalières complémentaires sont suspendues ou cessent quand la sécurité sociale suspend ou cesse le versement de ses propres prestations. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.</p>	
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e catégorie	
<p>L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 341-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Ainsi, lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 1^{re} catégorie, il lui est versé une rente égale à :</p>	<p>36 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS.</p>

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>Lorsque le salarié est classé par la sécurité sociale en invalidité de 2^e ou de 3^e catégorie, il lui est versé une rente égale à :</p> <p>La rente est suspendue en cas de suspension de la pension de la sécurité sociale.</p> <p>Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale et au décès du salarié.</p> <p>Concernant la garantie invalidité 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie, il est prévu :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'indemnisation à compter de la date d'effet du présent avenant des salariés en invalidité dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de cet avenant, lorsque aucun organisme assureur précédent n'indemnise ces arrêts ; – le versement d'un éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un organisme assureur antérieur ; – la prise en charge de l'invalidité en cas de changement d'état pathologique (salarié en état d'incapacité de travail passant en état d'invalidité), en l'absence de précédent assureur ; – les revalorisations futures portant sur les rentes d'invalidité en cours de service. <p>À la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sont assimilés aux invalides de 1^{re} catégorie les salariés atteints d'un taux d'invalidité compris entre 33 % et 66 % ; – sont assimilés aux invalides de 2^e catégorie ou de 3^e catégorie les assurés atteints d'un taux d'invalidité supérieur ou égal à 66 %. 	<p>60 % du salaire mensuel brut de référence sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale, c'est-à-dire avant déduction de la CSG et de la CRDS</p> <p>En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.</p> <p>La rente en cas d'invalidité de 3^e catégorie est cumulative avec le capital versé en cas d'invalidité absolue et définitive.</p>

Nature des garanties	Montant des garanties exprimées en % du salaire annuel de référence (TAB)
<p>[1] Le capital décès-invalidité permanente et totale est versé au salarié lui-même en cas d'invalidité permanente et totale ou au bénéficiaire qu'il aura expressément désigné en cas de décès. À défaut de désignation expresse, le capital est versé dans l'ordre de préférence suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – au conjoint du salarié non séparé de corps judiciairement, ni divorcé ; – à défaut, à son partenaire de Pacs ; – à défaut, à son concubin notoire ; – à défaut, à ses enfants, par parts égales entre eux ; – à défaut, à ses ascendants à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ; – à défaut, à ses autres personnes à charge au sens fiscal, par parts égales entre eux ; – à défaut, à ses autres héritiers, par parts égales entre eux. <p>Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.</p> <p>[2] Pour l'application de la garantie, sont considérés comme étant à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants légitimes, naturels, recueillis, adoptifs, reconnus du participant, suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les enfants mineurs ; – les enfants âgés de moins de 25 ans : <ul style="list-style-type: none"> – s'ils poursuivent leurs études dans le cycle secondaire ou dans un établissement permettant leur affiliation au régime de sécurité sociale des étudiants ; – s'ils sont en apprentissage ; – s'ils sont inscrits auprès de l'assurance chômage comme demandeurs d'emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ; – quel que soit leur âge : <ul style="list-style-type: none"> – les enfants handicapés, si avant leur 21^e anniversaire, ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, et bénéficiaire de l'allocation spéciale des adultes handicapés ; – les enfants accomplissant leur service militaire, s'ils étaient à charge avant l'incorporation. <p>Sont également pris en considération :</p> <ul style="list-style-type: none"> – dans les mêmes conditions, les enfants du conjoint du participant, sous réserve qu'ils vivent au foyer du participant ; – l'enfant du participant né viable moins de 300 jours après le décès du participant. <p>[3] Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée au profit de l'enfant au titre duquel elle est accordée. Lorsque l'enfant est mineur ou majeur protégé, la prestation est versée à son représentant légal.</p> <p>[4] Sont considérés comme enfants à charge à la date de l'événement ouvrant droit à prestations les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – jusqu'à leur 18^e anniversaire, sans condition ; – jusqu'à leur 26^e anniversaire, sous la condition soit : <ul style="list-style-type: none"> – de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ; – 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 ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, 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 de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ; – d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ; – sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical ou tant que l'enfant invalide bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du salarié. <p>Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, et indépendamment de la position fiscale, 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 – du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.</p> <p>Les partenaires liés par un Pacs sont considérés comme des conjoints survivants. Le bénéfice des garanties est également ouvert aux couples concubins. Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec le salarié décédé.</p> <p>De plus, il ou elle doit être, au regard de l'état civil, ainsi que le participant décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.</p> <p>[5] La rente est versée par trimestre et d'avance. Elle prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant le décès ou l'invalidité du salarié si les demandes de prestations comportant les pièces justificatives nécessaires ont été déposées dans un délai d'un an. À défaut, elle prend effet au premier jour suivant la date de dépôt de la demande. Le versement de la rente éducation cesse à la fin du trimestre civil au cours duquel l'enfant ne remplit plus les conditions d'attribution ou au jour de son décès. Lorsque l'enfant est mineur, elle est versée au conjoint non déchu de ses droits parentaux ou, à défaut, au tuteur, ou bien, avec l'accord de celui-ci, à la personne ayant la charge effective des enfants. Lorsque l'enfant est majeur, elle lui est versée directement. Elle est versée tant que l'enfant est à charge ou poursuit des études et au maximum jusqu'au 26^e anniversaire.</p>	

Article 3.2 | Salaire de référence servant de base au calcul des prestations

Le salaire de référence concernant la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale ainsi que la garantie rente éducation est le salaire brut annuel plafonné à la tranche B soumis à cotisations durant les 4 trimestres civils précédant immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale ou l'arrêt de travail du salarié si une période de maladie ou d'invalidité a précédé le décès.

Le salaire de référence servant de base au calcul des indemnités journalières complémentaires de la garantie incapacité de travail et aux rentes de la garantie invalidité est le salaire mensuel moyen brut plafonné à la tranche B des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance.

La tranche A correspond à la partie du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale.

La tranche B correspond à la fraction de salaire brut excédant la tranche A, dans la limite de 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 3.3 | Paiement des prestations

La responsabilité du paiement des prestations incombe aux organismes assureurs.

Article 3.4 | Revalorisation des prestations versées en cas de longue maladie

Les prestations versées en cas de longue maladie sont revalorisées annuellement sur la base de l'évolution du point Arrco.

Article 3.5 | Suspension ou cessation des garanties

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées.

Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que, pendant cette période, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garanties cesse en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur : dans ce cas, le droit à garanties est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 3.6, ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

Article 3.6 | Portabilité des droits du régime de prévoyance collective

Article 3.6.1 | Bénéficiaires et garanties maintenus

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés non cadres définis à l'article 2 du présent avenant bénéficient du maintien des garanties prévues à l'article 3.1, ci-dessus.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives prévoyance et frais de santé en vigueur dans l'entreprise, qu'elles soient prévues par le régime créé dans le cadre de la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties de prévoyance définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La renonciation est définitive et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Article 3.6.2 | *Durée et limites de la portabilité*

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'entreprise adhérente doit :

- informer le salarié de la portabilité des garanties de prévoyance visées par le présent avenant via le certificat de travail qui lui est remis ;
- informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail en lui adressant, au plus tôt et maximum dans un délai d'un mois suivant la date de cessation du contrat de travail du salarié, le bulletin individuel d'affiliation au présent dispositif de portabilité (complété et signé) et accompagné de la copie du dernier contrat de travail justifiant la durée, d'une attestation justifiant son statut de demandeur d'emploi dans l'attente de l'envoi de l'attestation justifiant l'indemnisation par l'assurance chômage.

Dès qu'il en a connaissance, l'ancien salarié s'engage à informer l'organisme assureur de toute cause entraînant la cessation anticipée de maintien des garanties. Sont visées notamment les causes suivantes :

- la reprise d'un autre emploi ;
- l'impossibilité de justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- la survenance de la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné. C'est auprès de l'entreprise que le bénéficiaire du dispositif de portabilité justifie en principe de son statut de demandeur d'emploi.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Article 3.6.3 | *Salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3.2 du présent avenant pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail.

Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 3.6.4 | *Incapacité de travail*

L'indemnisation au titre de la garantie incapacité de travail interviendra pour tous les bénéficiaires de la portabilité à l'issue d'une franchise fixe continue de 180 jours par arrêt.

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité. Il en sera de même si la date théorique de fin de droit à l'allocation chômage survient au cours de la période d'indemnisation.

Article 3.6.5 | Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article 4 du présent avenant.

Article 3.6.6 | Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 4 | Financement du régime de prévoyance

Article 4.1 | Taux de cotisation

La cotisation servant à financer les garanties minimales énumérées à l'article 3.1 est négociée avec l'organisme assureur, assise sur le salaire de référence définie à l'article 3.2 et prélevée mensuellement sur le bulletin de paie.

Article 4.2 | Répartition du taux de cotisation

Sauf dispositions plus favorables pour les salariés prévues au niveau de l'entreprise, la répartition de la cotisation est la suivante :

- 50 % de la cotisation à la charge du salarié ;
- 50 % de la cotisation à la charge de l'employeur.

Le taux de contribution salariale ne doit pas excéder celui fixé dans les tableaux ci-dessous.

Les entreprises se chargeront de verser la cotisation globale à l'organisme assureur.

Article 4.3 | Tableau des cotisations et répartitions à compter du 1^{er} avril 2022

Les cotisations calculées sur les salaires bruts, dans la limite des tranches A et B sont déterminées comme suit :

Garantie	Taux de cotisation TA-TB	Part employeur	Part salarié
Décès et invalidité permanente et totale	0,21 %	0,15 %	0,06 %
Rente éducation	0,09 %	0,045 %	0,045 %
Incapacité de travail	0,25 %	-	0,25 %
Invalidité 1 ^{re} , 2 ^e , 3 ^e catégorie	0,39 %	0,275 %	0,115 %
Total	0,94 %	0,47 %	0,47 %

Article 5 | *Obligations incombant aux entreprises*

À la date d'effet du présent avenant, les entreprises, qui ne disposent pas d'un contrat de prévoyance complémentaire, devront souscrire un contrat couvrant des garanties au moins aussi favorables que celles définies à l'article 3.1, ci-dessus.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que :

- les garanties souscrites soient au moins équivalentes à celles définies à l'article 3.1 (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalent à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie) ;
- la répartition du taux de cotisation entre employeur et salariés soit conforme aux dispositions prévues à l'article 4.

Toutefois, la prise d'effet du présent avenant n'entraîne pas *de facto* la dénonciation ou la résiliation des contrats de prévoyance déjà souscrits par les entreprises.

Celles-ci devront :

- s'assurer que les dispositions de leurs contrats soient au moins aussi favorables que celles fixées par le présent avenant (les salariés doivent bénéficier de niveaux d'indemnisation au moins équivalent à ceux définies à l'article 3.1, apprécié garantie par garantie) ;
- et mettre à niveau, le cas échéant, leurs contrats existants à la date d'effet du présent avenant.

Article 6 | *Organismes assureurs*

Il est entendu que les entreprises, quelle que soit leur implantation géographique ou leur taille, auront le libre choix (que ce soit à la date d'effet du présent avenant ou ultérieurement) de l'organisme (société d'assurance, institution de prévoyance, mutuelle) assurant les garanties minimales obligatoires définies à l'article 3.

Article 7 | *Changement d'organisme assureur*

En cas de changement d'organisme assureur au sein de l'entreprise, les prestations incapacité de travail, invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues au sein de l'entreprise à leur niveau atteint à la date de résiliation par les organismes assureurs quittés.

Par ailleurs, la revalorisation de ces prestations sera assurée par le nouvel organisme dans des conditions au moins identiques à celles définies dans le présent avenant.

Les salariés en incapacité de travail ou en invalidité avant le changement d'organisme assureur se verront maintenir les garanties décès nées du présent avenant par les organismes assureurs quittés.

Article 8 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que cet avenant, qui maintient un régime de prévoyance mutualisé et collectif au profit des salariés des entreprises de la branche des industries charcutières, n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ce régime de prévoyance doit s'appliquer à toutes les entreprises de la branche des industries charcutières, quel que soit leur taille.

Article 9 | *Pilotage et suivi du régime de prévoyance*

Le régime de prévoyance est piloté et suivi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières.

Article 10 | Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent avenant est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11 | Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se réunir tous les ans afin de faire le suivi de la mise en œuvre de l'avenant.

Article 12 | Date d'effet et modalités d'application

Le présent avenant entrera en application le 1^{er} avril 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire.

Il s'appliquera aux entreprises non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, sans pour autant être applicable avant le 1^{er} avril 2022.

Article 13 | Révision et dénonciation

Article 13.1 | Révision

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

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

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

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

Article 13.2 | Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 14 | Dépôt, extension et publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension, conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 24 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : 1586 | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

Accord du 24 janvier 2022

relatif aux salaires minimaux conventionnels
à compter du 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250199M

IDCC : 1586

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

FICT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés, se sont réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) le 24 novembre 2021 et le 13 janvier 2022 afin de négocier sur les salaires minimaux conventionnels de la branche des industries charcutières.

Le présent accord annule et remplace l'accord relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1^{er} avril 2021 signé le 26 mars 2021.

Dans un contexte d'inflation élevée, de pénurie de main d'œuvre, de volonté de retrouver de l'attractivité, et de reconnaissance des salariés, les partenaires sociaux conviennent de revaloriser les salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2022 en essayant de répondre à plusieurs objectifs :

- instaurer de nouveau un écart significatif avec le salaire minimum interprofessionnel de croissance ;
- réaérer la grille des salaires sur les premiers coefficients ;
- définir une hausse des salaires homogène sur toutes les catégories socio-professionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent également d'ouvrir le chantier de rénovation de la classification. Celui-ci étant vaste et pouvant s'étendre sur plusieurs années, l'engagement pour 2022 est dans un premier temps de démarrer un état des lieux, via la participation d'un cabinet d'experts. Et, afin de construire dans la durée, ce projet devra s'inscrire dans le cadre des travaux de convergence de la convention collective nationale des industries charcutières et de la convention collective nationale des industries de produits alimentaires élaborés engagés avec l'Adepale.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2022

Les salaires minimaux mensuels garantis, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, applicables pour chacun des coefficients hiérarchiques, s'établissent comme suit à compter du 1^{er} janvier 2022 :

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimum mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
Niveau I	125	1 615
	130	1 620
	135	1 625
	140	1 630
Niveau II	145	1 635
	150	1 640
	155	1 645
	160	1 655
	165	1 674
Niveau III	170	1 697
	175	1 728
	180	1 757
	185	1 788
	190	1 817
	195	1 848
Niveau IV	200	1 895
	205	1 914
	210	1 934
	215	1 956
	220	1 984
	225	2 017
Niveau V	230	2 051
	235	2 084
	240	2 118
	245	2 151
	250	2 183
	255	2 218

Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel garanti (151,67 heures) « base 35 heures »
Niveau VI	260	2 253
	265	2 287
	270	2 322
	275	2 356
	280	2 391
	285	2 423
	290	2 459
	295	2 493
Niveau VII	300	2 527
	305	2 561
	310	2 595
	315	2 630
	320	2 665
	325	2 699
	330	2 731
	335	2 767
	340	2 800
	345	2 836
Niveau VIII	350	3 013
Niveau IX	400	3 251
Niveau X	600	4 562
	700	5 245

Article 2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 1142-7 du code du travail.

Les partenaires sociaux rappellent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs actions afin de parvenir à une égalité professionnelle effective conformément aux articles D. 1142-2 à D. 1142-14 du code du travail et aux annexes I et II du décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Article 3 | *Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'un accord portant sur les salaires minimaux conventionnels applicables aux salariés de la

branche n'a pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise.

Article 4 | Champ et durée d'application

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586).

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Force normative

Les salaires minimaux conventionnels prévus par le présent accord constituent les salaires minima hiérarchiques au sens du 1° de l'article L. 2253-1 du code du travail.

À ce titre, et conformément au dernier alinéa de ce même article, les stipulations du présent accord prévalent sur celles de l'accord collectif d'entreprise, sauf à ce que ce dernier assure des garanties au moins équivalentes.

Article 6 | Dépôt, extension et publicité

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Article 7 | Modalités d'application

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 24 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : 1589 | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

Avenant du 15 décembre 2021

à l'annexe II de la convention collective
relative aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250209M

IDCC : 1589

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

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNPD CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1^{er} janvier 2022.

Grille salariale (base 151,67 h/mois)

(En euros.)

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	10,60	1 607,70
II	10,69	1 621,35
III	10,79	1 636,52
IV	10,87	1 648,65
V	11,19	1 697,19
VI	12,36	1 874,64
VII	15,64	2 372,12
VIII	20,55	3 116,82

Article 2

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mariage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'Insee au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

Article 4 | *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procèdera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 5 | *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 15 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 13 décembre 2021

portant fixation du barème des indemnités petits déplacements (IPD)
pour l'année 2022
(Normandie)

NOR : ASET2250212M

IDCC : 1702, 2614

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

FRTF Normandie ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

UR CFE-CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Normandie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir de 2021 comme suit :

Zones		Trajet	Transport	Repas
Zone 1	(0/10 km)	2,13 €	3,75 €	12,15 €
Zone 2	(10/20 km)	4,19 €	7,51 €	
Zone 3	(20/30 km)	6,10 €	11,26 €	
Zone 4	(30/40 km)	7,89 €	15,03 €	
Zone 5	(40/50 km)	9,75 €	18,79 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Saint-Contest, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 13 décembre 2021

portant fixation des salaires minima hiérarchiques
pour l'année 2022

NOR : ASET2250211M

IDCC : 1702

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

FRTN Normandie ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2022 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 Base 35 heures.)
I	1	100	20 696 €
I	2	110	20 775 €
II	1	125	21 780 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2022 Base 35 heures.)
II	2	140	23 994 €
III	1	150	25 708 €
III	2	165	28 004 €
IV		180	30 551 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Saint-Contest, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1902 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Maine-et-Loire)

(21 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-3 bis)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1996,

Journal officiel du 30 juillet 1996)

Avenant du 20 janvier 2022

relatif aux barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH),
aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) et à l'indemnité de panier

NOR : ASET2250205M

IDCC : 1902

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

UIMM Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UD CFDT Métaux 49,

d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point servant au calcul du barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) mentionnées au II de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective est fixée à 5,46 € (cinq euros et quarante-six centimes) à partir du 1^{er} janvier 2022 ; ledit barème ainsi que le tableau des primes d'ancienneté qui en découle figurent en annexe 2 au présent avenant.

Le barème ci-dessus mentionné des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et le tableau des primes d'ancienneté qui en découle sont établis pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 2 | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Le barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionné au I de l'article 8 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective, figure en annexe 1 au

présent avenant. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) prend effet à partir du 1^{er} janvier 2022. Ce barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) est établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion du présent avenant, quelles que soient les modalités d'application de ladite durée légale du travail.

Article 3 | Indemnité de panier

Le taux de l'indemnité de panier mentionnée au 2 de l'article 18 des dispositions particulières aux « Mensuels » de la convention collective a été revalorisé à 6 20 € (six euros et vingt centimes) à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 4

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et des taux effectifs garantis annuels (TEGA), mentionnés aux articles 1 et 2 du présent avenant, comprennent les compensations pécuniaires résultant de l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 5

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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 6

Le présent avenant à la convention collective du 21 décembre 1995, établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Angers.

Article 7

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie signataire la plus diligente, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Angers, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)

Applicables à partir du 1^{er} janvier 2022, établi pour une durée annuelle de travail correspondant à la durée légale du travail.

Niveau	Échelon	Coefficient	TEGA
I	1	140	19 246 €
	2	145	19 262 €
	3	155	19 285 €
II	1	170	19 395 €
	2	180	19 435 €
	3	190	19 512 €
III	1	215	19 853 €
	2	225	20 207 €
	3	240	21 171 €
IV	1	255	22 159 €
	2	270	23 449 €
	3	285	24 752 €
V	1	305	26 349 €
	2	335	28 939 €
	3	365	31 500 €
	3	395	33 939 €

Annexe 2 Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles (RMH) et des primes mensuelles d’ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2022

(Calculs effectués pour une durée mensuelle de travail correspondant à la durée légale du travail de trente-cinq heures par semaine).

Majoration ouvriers : 5,00 %.

Majoration AM d'ateliers : 7,00 %.

Valeur du point, en euros : 5,46.

(En euros.)

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
Administratifs et techniciens - Agents de maîtrise (sauf A.M. d'atelier)																
I	1	140	764,40	22,93	30,58	38,22	45,86	53,51	61,15	68,80	76,44	84,08	91,73	99,37	107,02	114,66
	2	145	791,70	23,75	31,67	39,59	47,50	55,42	63,34	71,25	79,17	87,09	95,00	102,92	110,84	118,76
	3	155	846,30	25,39	33,85	42,32	50,78	59,24	67,70	76,17	84,63	93,09	101,56	110,02	118,48	126,95
II	1	170	928,20	27,85	37,13	46,41	55,69	64,97	74,26	83,54	92,82	102,10	111,38	120,67	129,95	139,23
	2	180	982,80	29,48	39,31	49,14	58,97	68,80	78,62	88,45	98,28	108,11	117,94	127,76	137,59	147,42
	3	190	1 037,40	31,12	41,50	51,87	62,24	72,62	82,99	93,37	103,74	114,11	124,49	134,86	145,24	155,61

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
III	1	215	1 173,90	35,22	46,96	58,70	70,43	82,17	93,91	105,65	117,39	129,13	140,87	152,61	164,35	176,09
	2	225	1 228,50	36,86	49,14	61,43	73,71	86,00	98,28	110,57	122,85	135,14	147,42	159,71	171,99	184,28
	3	240	1 310,40	39,31	52,42	65,52	78,62	91,73	104,83	117,94	131,04	144,14	157,25	170,35	183,46	196,56
IV	1	255	1 392,30	41,77	55,69	69,62	83,54	97,46	111,38	125,31	139,23	153,15	167,08	181,00	194,92	208,85
	2	270	1 474,20	44,23	58,97	73,71	88,45	103,19	117,94	132,68	147,42	162,16	176,90	191,65	206,39	221,13
	3	285	1 556,10	46,68	62,24	77,81	93,37	108,93	124,49	140,05	155,61	171,17	186,73	202,29	217,85	233,42
V	1	305	1 665,30	49,96	66,61	83,27	99,92	116,57	133,22	149,88	166,53	183,18	199,84	216,49	233,14	249,80
	2	335	1 829,10	54,87	73,16	91,46	109,75	128,04	146,33	164,62	182,91	201,20	219,49	237,78	256,07	274,37
	3	365	1 992,90	59,79	79,72	99,65	119,57	139,50	159,43	179,36	199,29	219,22	239,15	259,08	279,01	298,94
	3	395	2 156,70	64,70	86,27	107,84	129,40	150,97	172,54	194,10	215,67	237,24	258,80	280,37	301,94	323,51
Ouvriers																
I	1	140	802,62	24,08	32,10	40,13	48,16	56,18	64,21	72,24	80,26	88,29	96,31	104,34	112,37	120,39
	2	145	831,29	24,94	33,25	41,56	49,88	58,19	66,50	74,82	83,13	91,44	99,75	108,07	116,38	124,69
	3	155	888,62	26,66	35,54	44,43	53,32	62,20	71,09	79,98	88,86	97,75	106,63	115,52	124,41	133,29
II	1	170	974,61	29,24	38,98	48,73	58,48	68,22	77,97	87,71	97,46	107,21	116,95	126,70	136,45	146,19
	3	190	1 089,27	32,68	43,57	54,46	65,36	76,25	87,14	98,03	108,93	119,82	130,71	141,61	152,50	163,39
III	1	215	1 232,60	36,98	49,30	61,63	73,96	86,28	98,61	110,93	123,26	135,59	147,91	160,24	172,56	184,89
	3	240	1 375,92	41,28	55,04	68,80	82,56	96,31	110,07	123,83	137,59	151,35	165,11	178,87	192,63	206,39
IV	1	255	1 461,92	43,86	58,48	73,10	87,72	102,33	116,95	131,57	146,19	160,81	175,43	190,05	204,67	219,29
	2	270	1 547,91	46,44	61,92	77,40	92,87	108,35	123,83	139,31	154,79	170,27	185,75	201,23	216,71	232,19
	3	285	1 633,91	49,02	65,36	81,70	98,03	114,37	130,71	147,05	163,39	179,73	196,07	212,41	228,75	245,09

Niv.	Éch.	Coef.	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
Agents de maîtrise d'atelier																
III	1	215	1 256,07	37,68	50,24	62,80	75,36	87,92	100,49	113,05	125,61	138,17	150,73	163,29	175,85	188,41
	3	240	1 402,13	42,06	56,09	70,11	84,13	98,15	112,17	126,19	140,21	154,23	168,26	182,28	196,30	210,32
IV	1	255	1 489,76	44,69	59,59	74,49	89,39	104,28	119,18	134,08	148,98	163,87	178,77	193,67	208,57	223,46
	3	285	1 665,03	49,95	66,60	83,25	99,90	116,55	133,20	149,85	166,50	183,15	199,80	216,45	233,10	249,75
V	1	305	1 781,87	53,46	71,27	89,09	106,91	124,73	142,55	160,37	178,19	196,01	213,82	231,64	249,46	267,28
	2	335	1 957,14	58,71	78,29	97,86	117,43	137,00	156,57	176,14	195,71	215,29	234,86	254,43	274,00	293,57
	3	365	2 132,40	63,97	85,30	106,62	127,94	149,27	170,59	191,92	213,24	234,56	255,89	277,21	298,54	319,86
	3	395	2 307,67	69,23	92,31	115,38	138,46	161,54	184,61	207,69	230,77	253,84	276,92	300,00	323,07	346,15

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 8 juin 2021

relatif à la valeur du point et aux salaires bruts mensuels
(Midi-Pyrénées)

NOR : ASET2250195M

IDCC : 2332

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

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

Zone 1 (communauté urbaine de Toulouse métropole)	8,06 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
	8,13 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.
Zone 2 (région Midi-Pyrénées, hors communauté urbaine de Toulouse métropole)	7,97 € pour les coefficients supérieurs à 320 ;
	8,03 € pour les coefficients inférieurs ou égaux à 320.

à compter du 1^{er} janvier 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Toulouse, le 8 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

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

Accord du 17 janvier 2022
relatif aux salaires minima pour l'année 2022

NOR : ASET2250200M

IDCC : 2528

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

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Un arrêté ministériel est intervenu portant fusion des champs d'application des conventions collectives maroquinerie ganterie de peau puis un autre portant fusion avec celui de la CCN maroquinerie du champ des CCN tanneries, cuirs et peaux et la CCN de la cordonnerie multiservice.

En considération de ces arrêtés, un protocole a été conclu entre des organisations patronales et salariales représentatives pour organiser le fonctionnement de la commission paritaire commune à ces différentes CCN.

C'est dans ce cadre que toutes les organisations patronales et salariales ont été convoquées aux réunions paritaires par le président de la CMP (commission mixte paritaire).

Ainsi les 10 et 17 janvier 2022, ces organisations, pour le secteur de la maroquinerie-ganterie de peau notamment, se sont réunies afin de traiter notamment la négociation annuelle sur les salaires minima.

Cette négociation a eu lieu avec ces organisations distinctement selon le champ d'application concerné.

Un accord a pu être trouvé sur les salaires minima dans le secteur de la maroquinerie-ganterie de peau.

Il est en conséquence convenu ce qui suit en ce qui concerne le secteur des industries de la maroquinerie, ganterie de peau (IDCC 2528) :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

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

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents ;
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses 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). Deux grilles ont été négociées respectivement les 10 et 17 janvier 2022. La branche maroquinerie, pour le secteur des industries de la maroquinerie et de la ganterie de peau est parvenue à l'accord suivant :

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

	Ouvrier	Employé	TAM	Cadre
Niveau I	1 627 €	1 627 €		
Niveau II	1 647 €	1 647 €		
Niveau III	1 657 €	1 657 €	1 712 €	
Niveau IV			1 881 €	2 450 €
Niveau V			2 002 €	3 253 €
Niveau VI				3 733 €

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

Personnel ouvrier :

- niveau 1, échelon 1 : 1 619 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 625 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 659 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 696 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 729 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 1 764 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 1 764 € par mois.

Personnel employé et ETAM :

- niveau 1, échelon 1 : 1 654 € par mois ;
- niveau 1, échelon 2 : 1 662 € par mois ;
- niveau 2, échelon 1 : 1 683 € par mois ;
- niveau 2, échelon 2 : 1 695 € par mois ;
- niveau 2, échelon 3 : 1 755 € par mois ;
- niveau 3, échelon 1 : 1 843 € par mois ;
- niveau 3, échelon 2 : 1 975 € par mois ;
- niveau 3, échelon 3 : 2 106 € par mois ;
- niveau 3, échelon 4 : 2 238 € par mois ;
- niveau 4, échelon 1 : 2 436 € par mois ;

– niveau 4, échelon 2 : 3 029 € par mois.

Personnel cadre :

– niveau 5, échelon 1 : 3 453 € par mois.

Dans le secteur de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Il en est de même pour la ganterie de peau.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

Dépôt extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du Ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont les codes APE sont les suivants : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 17 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 13 décembre 2021
relatif aux salaires minima hiérarchiques 2022
(Normandie)

NOR : ASET2250213M

IDCC : 2614

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

FRTF Normandie ;

CNATPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

UR CFE CGC BTP,

d'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Normandie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures.)
A	20 767 €
B	21 152 €
C	22 668 €
D	25 829 €
E	27 890 €

Niveau	Salaires minima hiérarchiques (année 2022, base 35 heures.)
F	30 854 €
G	34 259 €
H	36 089 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2022 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques (année 2022.)
F	35 482 €
G	39 398 €
H	41 503 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et à l'adresse depot.accord@travail.gouv.fr, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Caen.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

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

Fait à Saint-Contest, le 13 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 9 décembre 2021

à l'accord du 14 mars 2019
relatif à la désignation d'un opérateur de compétences (OPCO)

NOR : ASET2250207M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a mis en place les opérateurs de compétences (OPCO) pour remplacer les organismes collecteurs paritaires agréés (OPCA).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la librairie ont signé un accord de branche le 14 mars 2019 désignant l'OPCO des entreprises de proximité (ci-après, OPCO EP), étendu par arrêté du 26 juillet 2019 (*Journal officiel* du 3 août 2019). Cet accord modifie en ce sens l'accord de branche du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle.

En décembre 2020, l'OPCO EP a constaté que l'accord de branche du 14 mars 2019 indiquait en son article 5 « Entrée en vigueur » qu'il annulait et remplaçait « l'article 4 de l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle portant désignation de l'OPCA de la branche de la librairie ».

L'article 4 de l'accord de branche de 2015 est divisé en deux parties :

- la partie 4.1 désignant « l'OPCA » ;
- la partie 4.2 portant sur les dispositions financières dont la collecte et la gestion sont confiées par la branche, en application de l'article 4.1, à « l'OPCA », parmi lesquelles la collecte d'une contribution conventionnelle.

L'OPCO EP au regard de la rédaction de l'accord du 14 mars 2019, a alerté la branche sur le fait qu'il pouvait s'interpréter de ses termes qu'il ne serait plus mandaté pour collecter ladite contribution conventionnelle. L'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche, et le SLF, unique organisation d'employeurs représentative pour le secteur de la librairie, ont alors adressé un courrier officiel en date du 18 décembre 2020 à la direction et la présidence de l'OPCO EP, indiquant qu'il s'agissait d'une simple erreur matérielle, seul l'article « 4.1 » étant annulé, que le titre et le préambule de l'accord du 14 mars 2019 ne permettaient aucune ambiguïté sur l'intention des parties signataires et l'objet de l'accord de branche, confirmés par ledit courrier. L'OPCO EP a ainsi poursuivi sa mission dans le prolongement de celle de l'OPCA.

En décembre 2021, l'OPCO EP revient vers les partenaires sociaux de la branche de la librairie, et demande désormais un avenant à l'accord de branche du 14 mars 2019 pour rectifier l'erreur matérielle mentionnée ci-dessus. Tel est l'objet du présent avenant.

Les partenaires sociaux ajoutent à cette rectification, le remplacement systématique dans l'accord de branche de 2015 des termes « AGEFOS-PME » par « OPCO des entreprises de proximité » et « OPCA » par OPCO ».

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche de la librairie ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de l'alinéa 1^{er} de l'article 5 de l'accord de branche du 14 mars 2019 portant désignation d'un opérateur de proximité dans la branche de la librairie

À la deuxième phrase de l'alinéa premier de l'article 5 « Entrée en vigueur » de l'accord de branche du 14 mars 2019 portant désignation d'un opérateur de proximité dans la branche de la librairie, les termes « article 4 » sont remplacés par les termes « article 4.1 ».

Cette phrase est désormais la suivante : « Il annule et remplace l'article 4.1 de l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle portant désignation de l'OPCA de la branche de la librairie ».

Cette modification est une rectification d'erreur matérielle visant à confirmer l'esprit initial de l'accord du 14 mars 2019. Il est ainsi expressément précisé que cette révision produit tous ses effets depuis l'entrée en vigueur du texte rectifié, et pour l'avenir, indépendamment des effets de l'extension du présent avenant.

Article 2 | Modifications complémentaires de l'accord de branche du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Dans l'ensemble de l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la librairie :

- les termes « AGEFOS-PME » sont remplacés systématiquement par « OPCO des entreprises de proximité » ;
- les termes « OPCA » sont remplacés par « OPCO ».

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 4 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui concerne l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est ainsi expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de la librairie sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Article 6 | Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 décembre 2021
relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2250202M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie. Il fixe les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois.

Cet accord revalorise, notamment à la suite de l'augmentation du Smic intervenue le 1^{er} octobre 2021, la grille de salaires fixée par l'accord signé le 9 avril 2021, étendu par arrêté du 17 septembre 2021 (*Journal officiel* du 29 septembre).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2 | Principes généraux

Les barèmes de salaires minimums garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps plein.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne n'entrent pas dans l'assiette de détermination du salaire minimum garanti par le présent accord.

Le salaire minimum et la prime d'ancienneté sont calculés au prorata en cas d'horaire hebdomadaire inférieur à 35 heures.

Article 3 | Barème des rémunérations garanties

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
Employés	1	Agent d'entretien Manutentionnaire Caissier/caissière Chauffeur-livreur	1 613
	2	Réceptionnaire Vendeur A Vendeur B Secrétaire comptable	1 625
	3	Comptable A Vendeur C Vendeur D	1 637
	4	Vendeur E	1 650
	5	Comptable B Vendeur F	1 780

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération mensuelle brute garantie (pour 151,67 heures en moyenne)
Agents de maîtrise	6	Gestionnaire de rayon A	1 902
	7	Gestionnaire de rayon B	2 078
	8	Responsable de secteur Responsable de magasin A	2 286
Cadres	9	Responsable de magasin B Directeur-trice de magasin A	2 511
	10	Directeur-trice de magasin B	3 040
	11		3 475
	12		3 813

Article 4 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté (art. 18 c de la convention collective nationale librairie du 24 mars 2011) est le suivant :

(En euros.)

Ancienneté	Montant brut de la prime d'ancienneté
3 ans	27
6 ans	45
9 ans	53
12 ans	70
15 ans	88

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Égalité hommes/femmes

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle (lutte contre le « plafond de verre »). Un accord étendu du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la librairie traite de ce sujet de manière approfondi.

Article 7 | Entrée en vigueur

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié à compter du 15^e jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au 1^{er} jour du 2^e mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimums de la branche de la librairie.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 9 | Dépôt

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

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

Fait à Paris, le 16 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Avenant du 18 novembre 2021
relatif à la modification de l'annexe IV

NOR : ASET2250193M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant fait suite à la présentation des comptes définitifs de l'année 2020 ainsi que des comptes prévisionnels 2021 qui font apparaître une dérive importante du régime ainsi qu'un risque d'épuisement de la réserve générale constituée.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Indexation des cotisations

Afin de répondre au déséquilibre du régime, les partenaires sociaux décident d'augmenter les cotisations pour les salariés, les ayants droit et les accueils de 4 %.

Par conséquent, l'article 6 de l'annexe IV à la convention collective des régies de quartier est modifié comme suit :

Salarié relevant du régime général de la sécurité sociale	1,38 % PMSS
Salarié relevant du régime local Alsace-Moselle	0,82 % PMSS

Article 2 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent d'une revoyure au cours de la présentation des comptes définitifs 2021 afin de faire un point sur une deuxième indexation à effet du 1^{er} janvier 2023.

Article 3 | Date d'effet, durée et dépôt de l'avenant

Le présent avenant à l'annexe IV de la convention collective est conclu à effet du 1^{er} janvier 2022 à durée indéterminée.

Fait à Paris, le 18 novembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3224 | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**

Avenant n° 9 du 17 janvier 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250201M

IDCC : 3224

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

AFDPE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

CFTC MEDIA+,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;

- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} février 2022 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG brut au 1 ^{er} février 2022	Garantie annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 603,76 €	20 134,87 €
		2	1 613,76 €	20 259,72 €
	II	1	1 641,76 €	20 609,15 €
		2	1 663,76 €	20 883,66 €
	III	1	1 693,76 €	21 258,09 €
		2	1 753,76 €	22 006,87 €
		3	1 795,76 €	22 531,09 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 842,76 €	22 997,61 €
		2	1 927,76 €	24 058,42 €
		3	2 001,76 €	24 981,91 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 513,76 €	31 975,03 €
		2	3 564,76 €	45 343,79 €
		3	4 308,76 €	54 807,42 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- pour les niveaux I à III : $(\text{SMMG} \times 12) \times 4 \%$ + 120 € bruts ;
- pour le niveau IV : $(\text{SMMG} \times 12) \times 4 \%$;
- pour le niveau V : $(\text{SMMG} \times 12) \times 6 \%$.

Article 2 | Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle brute	Garantie annuelle brute
		À compter du 1 ^{er} février 2022	
Niveau V	Échelon 1	1 759,63 € soit 70 % du niv V, éch. 1	31 975,03 €
Niveau V	Échelon 2		45 343,79 €
Niveau V	Échelon 3		54 807,42 €

Article 3 | Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 6,10 euros nets à compter du 1^{er} février 2022.

Article 4 | Jours de congés en cas de l'annonce de la survenue chez un enfant de moins de 16 ans d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer

La loi du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer prévoit un congé pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

La liste des pathologies chroniques ouvrant droit à congé est fixée par décret. La durée minimale légale de ce congé est de 2 jours.

Conformément à la possibilité qui leur est donnée par l'article L. 3142-4 du code du travail, les partenaires sociaux, estimant insuffisante la durée de 2 jours, décident de fixer la durée du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans à 4 jours.

Ces jours peuvent être fractionnés en journée ou demi-journée et devront être pris dans un délai maximal de 6 mois suivant l'annonce.

Pour les années suivantes jusqu'à la guérison, ou au plus tard jusqu'aux 16 ans de l'enfant, une journée complémentaire sera accordée annuellement.

Ces jours devront être justifiés par le salarié et donneront lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent avenant 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 avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**
(15 mars 2021)

Avenant du 24 janvier 2022

à l'avenant n° 2 du 16 décembre 2021
relatif à la prévoyance
et à l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite

NOR : ASET2250191M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

SPAMAF ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 28 c de l'avenant n° 2 du 16 décembre 2021 portant révision de certaines dispositions de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile en lien notamment avec la prévoyance et l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite comporte une erreur matérielle qu'il convient de rectifier.

Les termes « dans la limite du plafond annuel de sécurité sociale » figurant au troisième alinéa de l'article 28 c doivent être supprimés.

La nouvelle rédaction de l'article 28 c alinéa 3 est donc la suivante :

Par ailleurs, les mots « servant au financement du régime de l'indemnité conventionnelle de départ volontaire à la retraite est assise sur le salaire brut soumis à cotisations sociales et » sont insérés à la suite de « à la charge des particuliers employeurs ».

Article 2

Le présent avenant rectificatif entre en vigueur à la même date que l'avenant n° 2, telle que prévue à l'article 31 de ce dernier.

Il fait l'objet d'un dépôt dans les conditions habituelles. Les parties signataires du présent avenant conviennent d'en demander l'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 6 du 6 janvier 2022

à l'accord du 24 novembre 2005
en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5
relatif aux frais de soins de santé

NOR : ASET2250210M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA unifié,

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont mis en place, par accord collectif national du 24 novembre 2005, un régime frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des membres du personnel des entreprises de la branche.

Par la suite, l'accord collectif national du 24 novembre 2005 a fait l'objet de cinq avenants.

Les dispositions de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019 se sont substituées intégralement aux dispositions de l'accord relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue des avenants n° 1 du 23 novembre 2007, n° 2 du 25 octobre 2011, n° 3 du 27 juin 2014, n° 4 du 6 octobre 2015 ainsi que de leurs annexes.

Les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne se sont à nouveau réunis afin de redéfinir les modalités de ce dispositif. L'objectif de ces travaux a été :

- d'actualiser le montant de la cotisation en vigueur :
 - pour la période courant du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022, puis,
 - à effet du 1^{er} juillet 2022.
- de procéder à la mise en conformité de la clause relative au maintien de l'adhésion des salariés en cas de suspension du contrat de travail telle que prévue, à la date du présent avenant, par l'instruction n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5 du 18 juin 2019, a pour objet de formaliser ces évolutions conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les autres termes et annexe de l'accord collectif relatif aux frais de soins de santé du 24 novembre 2005 en sa version consolidée demeurent inchangés.

Article 1^{er} | Révision des dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 en sa version consolidée issue de l'avenant n° 5

Article 1.1 | Modification de l'article 3.2 du chapitre 2 intitulé « Bénéfice des garanties »

Les dispositions du deuxième paragraphe de l'article 3.2 du chapitre 2 de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005 sont modifiées et remplacées comme suit :

« Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail indemnisée

Par ailleurs, les garanties sont suspendues à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel intervient la suspension du contrat de travail du participant, quelle qu'en soit la cause. Cependant, l'affiliation des salariés et le cas échéant, de leurs ayants droit, est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination), d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans ces hypothèses, l'entreprise verse une contribution calculée selon les règles prévues pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu, pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Dans l'hypothèse où l'indemnisation précitée ne serait pas versée par l'intermédiaire de l'employeur, les modalités de règlement par le salarié de sa quote-part de cotisation sont définies dans la notice d'information. »

Article 1.2 | Modification de l'article 4 du chapitre 2 intitulé « Cotisations »

Les dispositions de l'article 4 du chapitre 2 de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005 sont modifiées et remplacées comme suit :

« La cotisation mensuelle frais de soins de santé est exprimée en euros. Chaque année, son montant est indexé sur l'augmentation du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Les cotisations varient en fonction de la composition familiale :

- une personne ;
- deux personnes ;
- trois personnes et plus.

Le montant des cotisations défini par le présent régime de remboursement de frais de soins de santé est annexé à titre d'information au présent accord. Cette annexe annule et remplace l'annexe 2 de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005.

La participation de l'employeur est de 52 % de la cotisation.

Les salariés doivent obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Par exception :

- depuis le 1^{er} juin 2014, les participants couverts au titre du maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage (cf. article 3.2 du chapitre 2 de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005), bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture.
- le bénéfice du maintien des garanties pour les ayants droit d'un salarié qui viendrait à décéder à compter du 1^{er} janvier 2016 est accordé à titre gratuit pendant 12 mois (cf. article 3.2 susvisé) ».

Article 2 | Dispositions diverses

Article 2.1 | Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord, qui vaut avenant, s'applique à l'ensemble des entreprises remplissant les conditions du chapitre 1^{er} de l'avenant n° 5 à l'accord collectif du 24 novembre 2005.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2022.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 2.2 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord, qui vaut avenant, sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 6 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Montant des cotisations

À titre indicatif, cotisations mensuelles :

■ Du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022 :

(En euros.)

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle 2022		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	69,63 €	-	41,59 €
2 personnes	123,50 €	102,47 €	73,98 €
3 personnes et +	176,11 €	120,89 €	105,19 €

■ À compter du 1^{er} juillet 2022 :

(En euros.)

Tarification Composition familiale	Montant de la cotisation mensuelle 2022		
	Régime général de sécurité sociale	Régime local de sécurité sociale (Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle)	
		Mixte	Local
1 personne	72,00 €	-	43,00 €
2 personnes	127,70 €	105,95 €	76,50 €
3 personnes et +	182,10 €	125,00 €	108,77 €

Annexe Liste des entreprises de la branche Caisse d'épargne

Réseau des Caisses d'épargne
Aquitaine Poitou-Charentes
Auvergne Limousin
Bourgogne Franche-Comté
Bretagne Pays de la Loire
Côte d'azur
Grand Est Europe
Hauts-de-France
Île-de-France
Languedoc-Roussillon
Loire Centre
Loire Drôme Ardèche
Midi-Pyrénées
Normandie
Provence Alpes Corse
Rhône-Alpes
Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut « Association loi 1901 »)
Organismes communs
Ensemble Protection Sociale
Finances et Pédagogie
GIE Nord Ouest Recouvrement (GIE NOR)
CRC Ecureuil@PCEN
GIE Ecureuil Multicanal
GIE BPCE Solutions Crédit (anciennement GIE Ecureuil Crédit)
IT-CE
GIE Mobiliz
Autres
Ecolocale
Mis à jour le 1 ^{er} septembre 2019.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 4 du 6 janvier 2022

à l'accord du 24 novembre 2005
en sa version consolidée issue de l'avenant n° 3
relatif au régime conventionnel de retraite supplémentaire

NOR : ASET2250203M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA unifié,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du contexte de la pandémie liée au « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont adapté par avenant n° 3 du 16 septembre 2020 le régime conventionnel de retraite supplémentaire de la branche du 24 novembre 2005 pour tirer les premières conséquences des dispositions législatives et réglementaires transitoires prenant en compte la situation des salariés placés en position d'activité partielle au regard de certaines garanties.

En vue de pérenniser ces mesures et d'en étendre leur application, le pouvoir réglementaire a adopté l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 qui vient préciser l'appréciation du caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire dans les différents cas de suspension du contrat de travail.

Afin de tenir compte de cette évolution réglementaire applicable aux garanties santé et prévoyance, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont ouvert une négociation de révision de l'accord collectif national relatif à la retraite supplémentaire de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 et de son avenant n° 3 lequel consolide les révisions portées dans les avenants n° 1 et n° 2, pour étendre ces dispositions aux garanties de retraite supplémentaire.

Article 1^{er} | *Objet*

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif national relatif à la retraite supplémentaire de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 en sa version consolidée de l'avenant n° 3 a pour objet :

- de compléter les dispositions relatives au maintien des garanties de retraite supplémentaire dans tous les cas de suspension indemnisée du contrat de travail.

Les autres dispositions de l'accord collectif national demeurent inchangées.

Section I Dispositions générales

Article 2 | *Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 3 | *Demande de révision. Dénonciation*

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4 | *Dépôt et publicité de l'avenant*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Section II Modification de l'article 6 de l'avenant n° 3

L'article 6 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 6 | *Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail*

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du présent régime de retraite supplémentaire sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que

définies par la réglementation sociale, (notamment congé de mobilité, congé de reclassement, etc.). Au cas particulier de ces salariés, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnisations brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante. »

En tout état de cause, les participations de l'employeur et du salarié continuent d'être prélevées dans les mêmes conditions.

Fait à Paris, le 6 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des entreprises de la branche Caisse d'épargne

Réseau des Caisses d'épargne
Aquitaine Poitou-Charentes
Auvergne Limousin
Bourgogne Franche-Comté
Bretagne Pays de la Loire
Côte d'azur
Grand Est Europe
Hauts-de-France
Île-de-France
Languedoc Roussillon
Loire Centre
Loire Drôme Ardèche
Midi-Pyrénées
Normandie
Provence Alpes Corse
Rhône-Alpes
Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut « Association loi 1901 »)
Organismes communs
Ensemble Protection Sociale
Finances et Pédagogie
GIE Nord Ouest Recouvrement (GIE NOR)
CRC Ecureuil@PCEN
GIE Ecureuil Multicanal
GIE BPCE Solutions Crédit (anciennement GIE Ecureuil Crédit)
IT-CE
GIE Mobiliz
Autres
Ecolocale
Mis à jour le 1 ^{er} septembre 2019.

Accord professionnel

CAISSE D'ÉPARGNE

Avenant n° 4 du 6 janvier 2022

à l'accord du 24 novembre 2005
en sa version consolidée issue de l'avenant n° 3
relatif au maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

NOR : ASET2250206M

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNE CFE-CGC ;

UNSA unifié,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre du contexte de la pandémie liée au « Covid-19 », les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont adapté par avenant n° 3 du 16 septembre 2020 le régime conventionnel de prévoyance de la branche du 24 novembre 2005 pour tirer les premières conséquences des dispositions législatives et réglementaires transitoires prenant en compte la situation des salariés placés en position d'activité partielle au regard de certaines garanties.

En vue de pérenniser ces mesures et d'en étendre leur application, le pouvoir réglementaire a adopté l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 qui vient préciser l'appréciation du caractère collectif et obligatoire des régimes de protection sociale complémentaire dans les différents cas de suspension du contrat de travail.

Afin de tenir compte de cette évolution réglementaire, les partenaires sociaux de la branche Caisse d'épargne ont ouvert une négociation de révision de l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 et de son avenant n° 3 lequel consolide les révisions portées dans les avenants n° 1 et n° 2.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord, qui constitue un avenant de révision de l'accord collectif national relatif à la prévoyance de la branche Caisse d'épargne du 24 novembre 2005 en sa version consolidée de son avenant n° 3 a pour objet :

- de compléter les dispositions relatives au maintien des garanties de prévoyance dans tous les cas de suspension indemnisée du contrat de travail.

Les autres dispositions et annexe de l'accord collectif national demeurent inchangées.

Section I Dispositions générales

Article 2 | Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 3 | Demande de révision. Dénonciation

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à BPCE ou aux organisations syndicales habilitées selon les conditions légales en vigueur.

Dans un délai maximum de trois mois à compter de la demande de révision, BPCE et les organisations syndicales habilitées devront se rencontrer pour examiner cette demande.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Article 4 | Dépôt et publicité de l'avenant

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Section II Modification de l'article 5 de l'avenant n° 3

L'article 5 intitulé « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail » est remplacé par les dispositions suivantes :

Article 5 | Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En application de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties du présent régime de prévoyance sont maintenues à titre obligatoire au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu et pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur pendant les périodes d'activité partielle ou toutes périodes de congé rémunéré par l'employeur telles que définies par la réglementation sociale (notamment congé de mobilité, congé de

reclassement, etc.). Au cas particulier de ces salariés, la base de calcul des cotisations est constituée, conformément à la réglementation sociale, de l'ensemble des rémunérations et indemnisations brutes qui leur sont effectivement versées pendant la période correspondante.

En tout état de cause, les participations de l'employeur et du salarié continuent d'être prélevées dans les mêmes conditions.

Fait à Paris, le 6 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des entreprises de la branche Caisse d'épargne

Réseau des Caisses d'Epargne
Aquitaine Poitou-Charentes
Auvergne Limousin
Bourgogne Franche-Comté
Bretagne Pays de la Loire
Côte d'azur
Grand Est Europe
Hauts-de-France
Île-de-France
Languedoc Roussillon
Loire Centre
Loire Drôme Ardèche
Midi-Pyrénées
Normandie
Provence Alpes Corse
Rhône-Alpes
Fédération nationale des Caisses d'épargne (statut « Association loi 1901 »)
Organismes communs
Ensemble Protection Sociale
Finances et Pédagogie
GIE Nord Ouest Recouvrement (GIE NOR)
CRC Ecureuil@PCEN
GIE Ecureuil Multicanal
GIE BPCE Solutions Crédit (anciennement GIE Ecureuil Crédit)
IT-CE
GIE Mobiliz
Autres
Ecolocale
Mis à jour le 1 ^{er} septembre 2019.

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220070-000222

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
