



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

**2022-11**  
26 mars 2022

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2022-11 du 26 mars 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° 2022-11.

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-11 du 26 mars 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 1 <sup>er</sup> février 2022 relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement.....	7
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 3 février 2022 relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires .....	12
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : accord du 3 février 2022 relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles pour l'année 2022.....	16
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 73 du 31 janvier 2022 au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers .....	26
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 19 du 1 <sup>er</sup> février 2022 à l'accord du 1 <sup>er</sup> février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement .....	29
<b>IDCC 16   Transports-routiers</b> : avenant n° 3 du 3 février 2022 à l'accord du 1 <sup>er</sup> octobre 2012 relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire un socle minimal de « protection santé ».....	33
<b>IDCC 44   Chimie-Industrie</b> : adhésion par lettre du 20 janvier 2022 à l'accord du 15 décembre 2021 de la FNCG.....	41
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-Industrie</b> : accord du 20 janvier 2022 relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés des métiers de la promotion au 1 <sup>er</sup> janvier 2022.....	42
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : accord du 20 janvier 2022 à l'accord du 11 avril 2019 relatif aux modalités d'organisation des réunions à distance .....	44
<b>IDCC 176   Pharmaceutique-industrie</b> : accord collectif du 20 janvier 2022 relatif à la suppression du comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite ARRCO .....	50
<b>IDCC 184   Imprimerie-de-labeur</b> : accord paritaire du 8 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	52
<b>IDCC 211   Carrières-matériaux (Cadres)</b> : avenant n° 49 du 19 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	54
<b>IDCC 303   Couture parisienne</b> : avenant n° 37 du 13 décembre 2021 relatif aux clauses générales .....	58

<b>IDCC 733   Chaussures-détaillants</b> : avenant n° 98 bis du 20 janvier 2022 modifiant l'avenant n° 98 du 21 octobre 2021 relatif au régime de prévoyance .....	97
<b>IDCC 863   Métallurgie (Morbihan-Ille-et-Vilaine)</b> : accord du 18 février 2022 relatif aux salaires et aux rémunérations minimales hiérarchiques.....	104
<b>IDCC 863   Métallurgie (Morbihan-Ille-et-Vilaine)</b> : accord du 18 février 2022 relatif aux salaires et aux rémunérations annuelles garanties .....	107
<b>IDCC 897   Médecine-travail. Services-interentreprises</b> : accord du 25 janvier 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail .....	110
<b>IDCC 992   Boucherie-charcuterie-triperie</b> : avenant n° 66 du 20 janvier 2022 relatif à la prime de fin d'année.....	122
<b>IDCC 1043   Gardiens-concierges</b> : avenant n° 105 du 4 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	125
<b>IDCC 1077   Produits-du-sol-engrais</b> : avenant du 9 décembre 2021 à l'accord du 26 septembre 2019 relatif aux forfaits annuels en jours.....	128
<b>IDCC 1383   Quincaillerie. Employés</b> : accord du 16 février 2022 relatif aux salaires.....	131
<b>IDCC 1487   Horlogerie-bijouterie. Commerce-détail</b> : avenant n° 27 du 24 février 2022 relatif aux salaires .....	134
<b>IDCC 1518   Éclat ex-animation</b> : avenant n° 190 du 8 février 2022 relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes de prévoyance et frais de santé.....	136
<b>IDCC 1518   Éclat ex-animation</b> : avenant n° 191 du 8 février 2022 relatif à la réactualisation de la liste des certifications éligibles au dispositif « Pro-A ».....	144
<b>IDCC 1557   Sport-loisirs-Équipements</b> : accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels des salariés ouvriers pour l'année 2022.....	153
<b>IDCC 1557   Sport-loisirs-Équipements</b> : accord du 27 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022 .....	155
<b>IDCC 1557   Sport-loisirs-Équipements</b> : avenant rectificatif n° 8 bis du 9 février 2022 relatif au régime de prévoyance .....	157
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers])</b> : accord du 24 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....	158
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers])</b> : avenant du 24 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mars 2022.....	160
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'azur [ouvriers])</b> : accord du 21 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2022.....	163
<b>IDCC 1596   Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'azur [ouvriers])</b> : accord du 21 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> mai 2022 .....	166
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers])</b> : accord du 24 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mars 2022.....	168
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers])</b> : accord du 24 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....	171

<b>IDCC 1597   Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur [ouvriers]) :</b> accord du 21 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2022.....	173
<b>IDCC 1597   Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur [ouvriers]) :</b> accord du 21 janvier 2022 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> mai 2022 .....	176
<b>IDCC 1604   Métallurgie (Rouen-Dieppe-Seine-Maritime) :</b> accord du 18 février 2022 relatif aux REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2022.....	178
<b>IDCC 1628   Métallurgie (Deux-Sèvres) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> février 2022 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2022.....	185
<b>IDCC 1760   Jardineries-graineteries :</b> accord du 8 février 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	188
<b>IDCC 1850   Avocats-salariés :</b> avenant n° 26 du 4 février 2022 relatif aux salaires minima des avocats salariés pour l'année 2022.....	191
<b>IDCC 1880   Ameublement-négoce (Aisne) :</b> accord départemental du 1 <sup>er</sup> décembre 2021 relatif au repos dominical et fermeture le dimanche .....	193
<b>IDCC 2121   Édition :</b> avenant du 22 décembre 2021 à l'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile .....	198
<b>IDCC 2128   Mutualité :</b> accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale « Ségur 2 » périmètre sanitaire médico-social.....	201
<b>IDCC 2128   Mutualité :</b> accord du 15 décembre 2021 relatif à la revalorisation salariale « Laforcade volet 1 » .....	205
<b>IDCC 2205   Notariat :</b> avenant n° 45 du 17 février 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mars 2022.....	209
<b>IDCC 2335   Assurance-agences-générales. personnel :</b> avenant n° 1 du 10 décembre 2021 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....	211
<b>IDCC 2542   Métallurgie (Aisne) :</b> accord du 17 février 2022 relatif aux garanties de rémunération effective.....	213
<b>IDCC 2596   Coiffure (Aisne) :</b> avenant n° 44 du 14 février 2022 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté .....	215
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Provence-Alpes-Côte d'Azur [ETAM]) :</b> accord du 21 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mai 2022.....	219
<b>IDCC 2609   Bâtiment (Centre-Val de Loire [ETAM]) :</b> accord paritaire du 24 janvier 2022 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> mars 2022 .....	221
<b>IDCC 3090   Spectacle-vivant-Entreprises :</b> avenant « salaires » du 7 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2022.....	223
<b>IDCC 3105   Régies-quartier :</b> accord du 17 décembre 2021 relatif à la mise en place d'une CPPNI.....	260
<b>IDCC 3105   Régies-quartier :</b> accord du 17 décembre 2021 relatif au télétravail.....	264
<b>IDCC 3105   Régies-quartier :</b> accord du 17 décembre 2021 relatif à la formation professionnelle .....	274

<b>IDCC 3105   Régies-quartier</b> : accord de branche du 17 décembre 2021 relatif à la gestion d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activité local ou national.....	288
---	-----

## Accord(s) professionnel(s)

<b>Transport routier et des activités auxiliaires du transport</b> : accord du 3 février 2022 relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022.....	292
---	-----

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Accord du 1<sup>er</sup> février 2022**

relatif aux contrats spécifiques dans le secteur du transport de déménagement

NOR : ASET2250362M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFTD ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FO UNCP,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans un objectif de sécurisation, de lisibilité et de simplification, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à jour, rassembler et compléter les dispositions conventionnelles existantes dans le secteur du déménagement dans le domaine des contrats à durée déterminée spécifiques : contrat journalier et contrat saisonnier ouverts au secteur du déménagement.

Le secteur du déménagement se caractérise en effet par le caractère à la fois saisonnier et irrégulier de son activité, imposant un effectif variable aux entreprises de déménagement et conduisant au recours à l'embauche de personnel sous contrat autre que le contrat à durée indéterminée de droit commun. Cette spécificité est reconnue par le code du travail car le déménagement est inscrit expressément sur la liste des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.



Même si le secteur du déménagement dispose de contrats de travail spécifiques liés à la nature de son activité, les partenaires sociaux s'entendent sur le fait que le contrat à durée indéterminée (CDI) doit rester la norme. Ainsi, une équipe de déménagement ne peut pas être composée uniquement de salariés saisonniers ou journaliers.

Ils ont également tenu à rappeler que, si ces contrats à durée déterminée propres au déménagement répondent aux nécessités économiques de l'activité du déménagement, ils constituent également une voie d'accès à des emplois pérennes puisque le salarié en CDD d'usage et/ou en contrat saisonnier peut bénéficier de la transformation de son contrat en CDI dans certaines conditions. Les partenaires sociaux ont ainsi précisé via le présent accord les conditions de reconduction et de transformation de ces CDD en CDI.

## **Article 1<sup>er</sup> | Clarification du contrat journalier en déménagement**

Poursuivant un objectif pédagogique, les partenaires sociaux du secteur du déménagement ont souhaité clarifier les dispositions conventionnelles applicables au « Contrat journalier » dans le déménagement.

Ils ont également tenu à compléter ces dernières afin d'encadrer les pratiques au sein des entreprises.

### **1.1. Objet du contrat**

Le « Contrat journalier » en déménagement relève de la catégorie des CDD d'usage, ouverts aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire.

Les partenaires sociaux soulignent que le « Contrat journalier » dans le déménagement est défini comme un contrat conclu sur un ou plusieurs jours et visant :

- à la réalisation d'une seule et même mission de déménagement ;

ou,

- à la réalisation de plusieurs missions de déménagement dans le cadre d'un seul et même « voyage de déménagement(s) ».

### **1.2. Personnel concerné**

Les partenaires sociaux rappellent que le recours aux contrats d'usage n'est autorisé que pour le personnel affecté à une opération ou un voyage de déménagement (à l'exclusion du personnel administratif et commercial).

Par ailleurs, ils rappellent que le recrutement de personnel sous « Contrat journalier » doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés sous CDD d'usage et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

### **1.3. Durée minimale du contrat**

Les partenaires sociaux rappellent que toute heure travaillée doit être payée.

Ils précisent également la durée minimale pour laquelle un contrat journalier, temporaire par nature, pouvait être conclu. Dans un objectif de lutte contre la précarité, ils conviennent ainsi que le contrat de travail ne peut être d'une durée inférieure à 7 heures les premiers jours et ni d'une durée inférieure à 4 heures consécutives le dernier jour de travail. Il est souligné que ce nombre d'heures minimal doit donner lieu à paiement même si elles ne sont pas effectuées.

### **1.4. Démarches administratives**

Si le CDD d'usage connaît des règles légales et réglementaires dérogatoires aux CDD classiques, il est également encadré.



Les partenaires sociaux ont souhaité encadrer les pratiques sur le plan des démarches administratives, toujours dans la poursuite de l'objectif de simplification et de lisibilité.

Dans le cadre du renforcement du formalisme, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

- obligation de remise d'un contrat de travail écrit par l'employeur ou son représentant à chaque nouvelle mission de déménagement ou à chaque voyage de déménagement(s) ;
- obligation de déclaration préalable à l'embauche à chaque nouvelle mission ou voyage de déménagement ;
- obligation d'établir un bulletin de paie conforme (mentionnant les éventuelles majorations pour congés payés, le passage par une caisse de congés payés, le décompte du temps de travail à la semaine, la situation du salarié non mensualisé, le paiement des jours fériés compris dans une même mission ou voyage de déménagement...) ;
- obligation de prévoir une mention relative à la faculté de transformation à la demande du salarié du contrat en CDI à plein temps et à ses formalités ;
- obligation d'un suivi numéroté et chronologique des contrats successifs ;
- obligation de l'utilisation du relevé hebdomadaire d'activité ou tout autre support dématérialisé équivalent pour contrôle des heures effectuées, étant rappelé que le calcul des heures supplémentaires se fait à la semaine et que ce carnet hebdomadaire permet de contrôler les heures effectuées ;
- possibilité, si les parties au « Contrat journalier » s'entendent sur une périodicité de paie supérieure à 15 jours, de le préciser dans le contrat de travail, étant rappelé que la périodicité de paie ne pourra pas, en tout état de cause, être supérieure à un mois ;
- possibilité, si les parties s'entendent sur ce point, de remettre les documents de fin de contrat à l'issue du dernier contrat du mois, lorsque plusieurs contrats journaliers ont été conclus sur un même mois civil.

## **Article 2 | Clarification du contrat saisonnier en déménagement**

### **2.1. Objet du contrat**

Selon les dispositions légales et réglementaires, relèvent des CDD saisonniers les emplois dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, dont le déménagement.

### **2.2. Personnel concerné**

Les partenaires sociaux soulignent que le CDD saisonnier ne peut être utilisé dans le cadre d'un quelconque remplacement. Il ne peut pas, par exemple, être utilisé pour le remplacement d'un salarié absent. Ils précisent également que seuls les emplois dont les tâches sont liées à l'activité saisonnière du déménagement peuvent donner lieu à un CDD saisonnier.

Par ailleurs, ils soulignent que le recrutement de personnel sous contrat saisonnier doit se faire dans le respect des grilles de classifications. Les entreprises doivent en effet respecter ces dernières pour positionner les salariés sous contrat saisonnier et leur attribuer le taux horaire qui en découle.

### **2.3. Durée minimale et maximale du contrat saisonnier**

Au regard des usages de la profession, les partenaires sociaux conviennent que la saison de « déménagement » correspond à une période allant du 1<sup>er</sup> avril au 31 octobre.

Ils s'entendent sur le fait que tout contrat saisonnier ne pourra être conclu que sur cette période et ne pourra être d'une durée inférieure à 1 mois ou supérieure à 7 mois.

Le CDD saisonnier prendra ainsi fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

## 2.4. Lutte contre la précarité et priorité de réembauchage

Lorsqu'un salarié a travaillé 3 années de suite sous contrat saisonnier dans la même entreprise, il bénéficie d'une priorité de réembauchage la saison suivante.

Cette priorité qui s'applique pour un emploi de même nature est inscrite dans le contrat de travail à durée déterminée saisonnier.

Il est entendu que le salarié ne pourra prétendre à une quelconque priorité s'il n'y a aucun emploi disponible et/ou si l'un des contrats susmentionnés a fait l'objet d'une rupture anticipée (hors cas de force majeure).

Le salarié concerné qui souhaite bénéficier de la priorité de réembauchage doit en informer l'employeur par tout moyen écrit dans le délai d'un mois à compter de la date de rupture de son contrat de travail et lui communiquer ses coordonnées.

L'année suivante, si un poste de même nature est disponible, l'employeur doit en informer le salarié qui remplit l'ensemble des conditions visées ci-dessus.

Cette information doit :

- avoir lieu *a minima* un mois avant la date présumée de la première embauche ;
- être faite par tout moyen écrit permettant de conférer date certaine à cette information ;
- et être adressée aux coordonnées communiquées par le salarié.

Le salarié dispose alors d'un délai d'une semaine à compter de la notification de son information pour manifester sa volonté de conclure un nouveau contrat saisonnier.

L'absence de réponse du salarié pendant ce délai, ou son refus, aura pour conséquence la fin de sa priorité de réembauchage. Dans ces conditions, le salarié ne pourra prétendre à une quelconque contrepartie du fait de l'absence de réembauchage.

Lorsque la conclusion du contrat saisonnier fait suite à l'exercice d'une priorité de réembauchage, aucune période d'essai ne peut être appliquée au salarié concerné.

Contrepartie en cas d'absence de réembauchage du salarié prioritaire pour la saison suivante (après les 3 années consécutives) :

- dès lors qu'un poste est disponible et a été attribué à un autre salarié prioritaire, il sera versé au salarié prioritaire non réembauché une indemnité conventionnelle égale à 5 % du montant de la rémunération brute perçue lors du dernier CDD saisonnier, qui pourra notamment aider ledit salarié à suivre une formation visant à améliorer son employabilité, s'il le souhaite.

Cas de plusieurs salariés prioritaires pour un même poste :

- dans cette situation, l'employeur doit donner la priorité au salarié qui présente les meilleures qualités professionnelles (détention du CQP de branche notamment) puis la plus grande ancienneté dans l'entreprise.

## Article 3 | Clarification des modalités de transformation du CDD en CDI

Les partenaires sociaux soulignent que la profession du déménagement s'engage en faveur de la limitation du cumul des contrats à durée déterminée et propose aux personnels du déménagement une transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée, dans les conditions détaillées ci-après.

Le salarié qui a cumulé 190 jours de travail sur 12 mois consécutifs (en contrat d'usage et/ou saisonnier) peut demander, par tout moyen écrit, la transformation de son contrat en contrat à durée indéterminée à temps plein.

Le calcul de ces 190 jours se fait par addition des jours travaillés : tout jour travaillé, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées, est pris en compte.

Cette transformation est de droit. De plus, le salarié dans cette situation acquiert une ancienneté d'un an.

Pour aider le salarié dans le suivi, les partenaires sociaux précisent que le salarié doit être informé sur chaque bulletin de paie du nombre de jours travaillés et cumulés sur les douze derniers mois à compter de son 1<sup>er</sup> contrat.

Si aucune demande n'est faite dans les 30 jours suivant la remise de la fiche de paie indiquant que le seuil des 190 jours a été atteint, alors le compteur est remis à zéro.

#### **Article 4 | Dispositions spécifiques**

Via le présent accord, les partenaires sociaux réécrivent les dispositions concernant les contrats à durées déterminées spécifiques au secteur du déménagement. Les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 seront ainsi abrogés à extension du présent accord.

Toutefois, pour ne pas créer de difficultés pratiques pour les entreprises, les partenaires sociaux conviennent que les articles 6 et 7 de l'accord sur les temps de liaison, d'accompagnement et la valorisation du métier par l'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage en transport de déménagement du 22 septembre 2005 restent en l'état pour les contrats en cours au moment de l'extension.

De même, les partenaires sociaux s'engagent à demander l'adaptation par voie d'un arrêté ministériel du modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier afin de l'adapter aux dispositions conventionnelles du présent accord ainsi que la création d'un modèle de contrat saisonnier.

Il est souligné que, dans cette attente, l'actuel modèle de contrat de travail à durée déterminée journalier perdure.

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

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 6 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrent en vigueur dès extension, dans le respect des précisions apportées par l'article 4 « Dispositions spécifiques ».

#### **Article 7 | Dépôt et extension**

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Accord du 3 février 2022**

relatif aux diverses dispositions conventionnelles pour les entreprises  
du transport routier de marchandises et des activités auxiliaires

NOR : ASET2250363M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

**Préambule**

Considérant l'impérieuse nécessité de préciser et développer les différentes voies et moyens permettant d'assurer l'amélioration des conditions de travail des personnels relevant des activités des transports routiers de marchandises ainsi que des activités auxiliaires du transport, les partenaires sociaux ont souhaité adapter, pour les entreprises du transport routier de marchandises et activités auxiliaires, diverses dispositions conventionnelles existantes, comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Congé pour enfant hospitalisé**

Les partenaires sociaux du transport routier de marchandises et activités auxiliaires, considérant qu'une bonne articulation entre vie professionnelle et personnelle contribue à une meilleure égalité professionnelle, optent pour la création de jours d'autorisation d'absence rémunérée pour enfants hospitalisés (pour maladie ou accident).

**1.1. Principe du droit à autorisation d'absence rémunérée pour enfant hospitalisé**

Bénéficie d'un droit à autorisation d'absence rémunérée pour enfant hospitalisé d'une durée maximale de 2 jours pour chaque hospitalisation d'une durée minimale de deux jours par enfant

de moins de 16 ans, à charge effective et permanente des parents au sens des dispositions du code de la sécurité sociale.

Sont concernés par ce droit et appelés ci-après « parent » :

- le père ;
- ou la mère ;
- ou par assimilation la personne qui assume la charge effective et permanente de l'enfant au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Pour en bénéficier, le salarié concerné informe, par tout moyen, l'employeur de la situation de son enfant en lui adressant le bulletin de situation ou d'hospitalisation dès qu'il se trouve en possession dudit document.

L'employeur ne peut pas refuser de faire droit à la demande d'absence du salarié faite dans ce cadre.

## 1.2. Rémunération de l'autorisation d'absence rémunérée

Sous réserve de la production par le salarié du justificatif mentionné ci-dessus, l'absence du salarié est rémunérée à 100 % (étant entendu qu'est prise en compte la rémunération telle que définie par le code du travail, c'est-à-dire comme le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier).

## 1.3. Situation spécifique de deux parents travaillant dans une même entreprise

Le bénéfice de l'autorisation d'absence rémunérée est accordé à l'un des deux parents pour une même situation d'hospitalisation correspondant à l'accident ou maladie subi.

Ce droit ne peut pas être exercé simultanément par les deux salariés mais peut, en revanche, l'être successivement et/ou alternativement lorsque l'hospitalisation se poursuit au-delà d'une durée de deux jours, et ce dans la limite de quatre jours d'absence rémunérée en tout.

## Article 2 | *Carence maladie en cas d'hospitalisation*

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise pour le versement d'un complément de rémunération est ramené à trois jours.

Cette spécificité sera intégrée au point 2.b des articles 10 *ter* de la CCNA 1 et 17 *bis* de la CCNA 2, via l'ajout d'un paragraphe comme suit :

### « Cas spécifique

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activité auxiliaire, en cas d'hospitalisation, le délai de franchise mentionné au b du présent article est réduit à trois jours. »

## Article 3 | *Délai congé*

Pour les entreprises relevant du secteur d'activité des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires, la durée du délai congé, en cas de démission, visé à l'article 5 de la CCNA 1 est portée à deux semaines.

Cette spécificité est intégrée, à la fin de l'article 5 de la CCNA 1, comme suit :

#### « Cas spécifique

En cas de démission, et quelle que soit l'ancienneté de l'ouvrier, la durée du délai-congé est de deux semaines pour les salariés des entreprises de transport routier de marchandises et activités auxiliaires.

Pendant ce délai-congé, le salarié concerné a droit à 12 heures d'absence pour rechercher un autre emploi. Ces heures fixées d'un commun accord ou, à défaut, 6 heures à la discrétion du salarié et 6 heures à la discrétion de l'employeur. »

L'allongement du délai congé ne vise que les démissions intervenant qu'après l'entrée en vigueur du présent accord.

### **Article 4 | Amélioration des conditions de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et clients finaux**

Partant du constat selon lequel les conditions d'exécution des prestations de travail des personnels de conduite dans les rapports avec les donneurs d'ordre et les clients finaux des entreprises de transport routier se trouvent, depuis plusieurs années, particulièrement dégradées, les partenaires sociaux de la branche des transports routiers et activités auxiliaires entendent que toute mesure appropriée puisse être adoptée afin de remédier à cette situation.

Dans cette optique, les partenaires sociaux de la branche des transports routiers et activités auxiliaires du transports s'engagent à demander, après la conclusion du présent accord et par écrit, aux services de l'État compétents la mise en place d'une commission mixte interministérielle, comprenant l'ensemble des parties prenantes aux réalisations des prestations de transports, dont l'objet sera d'examiner les évolutions législatives et réglementaires dont la mise en place est nécessaire à l'amélioration des conditions d'exercice des prestations de travail des personnels de conduite, à l'instar des réglementations récemment adoptées ou en cours d'adoption dans plusieurs États européens (Portugal, Espagne), notamment sur les conditions d'accueil des conducteurs chez les chargeurs et en ce qui concerne l'interdiction de charger et décharger pour les conducteurs de véhicules de transport de marchandises de plus de 3,5 tonnes (sauf exceptions liées aux transports spécifiques) ainsi que les temps d'attente.

### **Article 5 | Engagement d'ouverture de négociations**

Les partenaires sociaux du secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport conviennent d'ouvrir dans les meilleurs délais des négociations sur les deux sujets suivants :

- la mise en place, pour les entreprises des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport, d'un accord-cadre sur l'épargne salariale, répondant ainsi aux missions que peut remplir la CPPNI dans son rôle d'accompagnement des petites entreprises en leur fournissant un outil « clé en main » ;
- le statut des cadres dans le secteur des transports routiers de marchandises et activités auxiliaires du transport et les conditions d'éligibilité à la retraite complémentaire.

### **Article 6 | Dispositions spécifiques**

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 7 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature, dans le respect des dispositions de l'article 3 du présent accord.

### **Article 8 | Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 3 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Accord du 3 février 2022**

relatif à la revalorisation des rémunérations conventionnelles pour l'année 2022

NOR : ASET2250368M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération**

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 (annexe 1) et du 1<sup>er</sup> mai 2022 (annexe 2) et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

**Article 2 | Rémunérations annuelles garanties**

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1<sup>er</sup> février 2022 (annexe 1) et du 1<sup>er</sup> mai 2022 (annexe 2) et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

### **Article 3 | Indemnités spécifiques**

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA 1, 5, paragraphe b, de la CCNA 2 et 6, paragraphe b, de la CCNA 3 sont également revalorisées et fixées conformément aux dates et montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

### **Article 4 | Dispositions spécifiques**

#### **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Égalité professionnelle**

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 5 | Durée et entrée en application**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

### **Article 6 | Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 3 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1

### Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M – 115 M – 118 M – 120 M	10,71	10,9242	11,1384	11,3526	11,5668
128 M	10,74	10,9548	11,1696	11,3844	11,5992
138 M	10,76	10,9752	11,1904	11,4056	11,6208
150 M	11,01	11,2302	11,4504	11,6706	11,8908

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 11,03 euros ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 25,65 euros.

### Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M – 115 M – 118 M – 120 M	20 077,41	20 478,96	20 880,51	21 282,05	21 683,60
128 M	20 133,65	20 536,32	20 939,00	21 341,67	21 744,34
138 M	20 171,14	20 574,56	20 977,99	21 381,41	21 784,83
150 M	20 639,80	21 052,60	21 465,39	21 878,19	22 290,98

### Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	22 944,66	23 403,55	23 862,45	24 321,34	24 780,23
128 M	23 008,93	23 469,11	23 929,29	24 389,47	24 849,64

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
138 M	23 051,78	23 512,82	23 973,85	24 434,89	24 895,92
150 M	23 587,37	24 059,12	24 530,86	25 002,61	25 474,36

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	28 526,94	29 097,48	29 668,02	30 238,56	30 809,10
128 M	28 606,85	29 178,99	29 751,12	30 323,26	30 895,40
138 M	28 660,12	29 233,32	29 806,52	30 379,73	30 952,93
150 M	29 326,02	29 912,54	30 499,06	31 085,58	31 672,10

## Personnels employés

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 – 110 – 115 – 120	10,71	11,0313	11,3526	11,6739	11,9952	12,3165
125	10,72	11,0416	11,3632	11,6848	12,0064	12,3280
132,5	10,74	11,0622	11,3844	11,7066	12,0288	12,3510
140	10,77	11,0931	11,4162	11,7393	12,0624	12,3855
148,5	11,01	11,3403	11,6706	12,0009	12,3312	12,6615

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 36,74 euros ;
- traducteur : 146,95 euros ;
- traducteur et rédacteur : 220,43 euros.

## Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 – 110 – 115 – 120	20 077,41	20 679,73	21 282,05	21 884,38	22 486,70	23 089,02
125	20 096,15	20 699,03	21 301,92	21 904,80	22 507,69	23 110,57

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
132,5	20 133,65	20 737,66	21 341,67	21 945,68	22 549,69	23 153,70
140	20 189,89	20 795,59	21 401,28	22 006,98	22 612,68	23 218,37
148,5	20 639,80	21 258,99	21 878,19	22 497,38	23 116,58	23 735,77

## Personnels techniques et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,16	11,4948	11,8296	12,1644	12,4992	12,8340
157,5	11,29	11,6287	11,9674	12,3061	12,6448	12,9835
165	11,82	12,1746	12,5292	12,8838	13,2384	13,5930
175	12,55	12,9265	13,3030	13,6795	14,0560	14,4325
185	13,24	13,6372	14,0344	14,4316	14,8288	15,2260
200	14,33	14,7599	15,1898	15,6197	16,0496	16,4795
215	15,4	15,8620	16,3240	16,7860	17,2480	17,7100
225	16,14	16,6242	17,1084	17,5926	18,0768	18,5610

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 148,95 euros ;
- traducteur et rédacteur : 223,43 euros.

## Personnels techniques et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	20 921,00	21 548,63	22 176,26	22 803,89	23 431,52	24 059,15
157,5	21 164,70	21 799,64	22 434,58	23 069,52	23 704,46	24 339,41
165	22 158,26	22 823,01	23 487,76	24 152,50	24 817,25	25 482,00
175	23 526,75	24 232,55	24 938,36	25 644,16	26 349,96	27 055,76
185	24 820,25	25 564,86	26 309,47	27 054,07	27 798,68	28 543,29
200	26 863,61	27 669,52	28 475,43	29 281,33	30 087,24	30 893,15
215	28 869,47	29 735,55	30 601,64	31 467,72	32 333,81	33 199,89
225	30 256,71	31 164,41	32 072,11	32 979,81	33 887,52	34 795,22

## Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.  
(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	30 979,16	2 323,44
	5 à 10 ans	32 528,12	2 439,61
	10 à 15 ans	34 077,08	2 555,78
	après 15 ans	35 626,03	2 671,95
106,5	Jusqu'à 5 ans	32 989,77	2 474,23
	5 à 10 ans	34 639,26	2 597,94
	10 à 15 ans	36 288,75	2 721,66
	après 15 ans	37 938,24	2 845,37
113	Jusqu'à 5 ans	35 000,82	2 625,06
	5 à 10 ans	36 750,86	2 756,31
	10 à 15 ans	38 500,90	2 887,57
	après 15 ans	40 250,94	3 018,82
119	Jusqu'à 5 ans	36 855,95	2 764,20
	5 à 10 ans	38 698,75	2 902,41
	10 à 15 ans	40 541,55	3 040,62
	après 15 ans	42 384,34	3 178,83
132	Jusqu'à 5 ans	40 877,44	3 065,81
	5 à 10 ans	42 921,31	3 219,10
	10 à 15 ans	44 965,18	3 372,39
	après 15 ans	47 009,06	3 525,68
145	Jusqu'à 5 ans	44 899,11	3 367,43
	5 à 10 ans	47 144,07	3 535,81
	10 à 15 ans	49 389,02	3 704,18
	après 15 ans	51 633,98	3 872,55
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
N.B : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 et 2 de la CCNA 4).			

## Annexe 2

### Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M – 115 M – 118 M – 120 M	10,82	11,0364	11,2528	11,4692	11,6856
128 M	10,85	11,0670	11,2840	11,5010	11,7180
138 M	10,87	11,0874	11,3048	11,5222	11,7396
150 M	11,12	11,3424	11,5648	11,7872	12,0096

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 11,14 euros ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 25,91 euros.

### Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
110 M – 115 M – 118 M – 120 M	20 283,62	20 689,29	21 094,96	21 500,63	21 906,31
128 M	20 339,86	20 746,65	21 153,45	21 560,25	21 967,05
138 M	20 377,35	20 784,90	21 192,44	21 599,99	22 007,54
150 M	20 846,01	21 262,93	21 679,85	22 096,77	22 513,69

### Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

(En euros.)

Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	23 180,32	23 643,93	24 107,54	24 571,14	25 034,75



Pour 169 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
128 M	23 244,59	23 709,48	24 174,38	24 639,27	25 104,16
138 M	23 287,44	23 753,19	24 218,94	24 684,69	25 150,44
150 M	23 823,03	24 299,49	24 775,95	25 252,41	25 728,87

(En euros.)

Pour 200 heures	À l'embauche	Après 2 ans d'ancienneté	Après 5 ans d'ancienneté	Après 10 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	28 819,94	29 396,33	29 972,73	30 549,13	31 125,53
128 M	28 899,84	29 477,84	30 055,84	30 633,83	31 211,83
138 M	28 953,11	29 532,18	30 111,24	30 690,30	31 269,36
150 M	29 619,01	30 211,39	30 803,77	31 396,15	31 988,53

### Personnels employés

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 – 110 – 115 – 120	10,82	11,1446	11,4692	11,7938	12,1184	12,4430
125	10,83	11,1549	11,4798	11,8047	12,1296	12,4545
132,5	10,85	11,1755	11,5010	11,8265	12,1520	12,4775
140	10,88	11,2064	11,5328	11,8592	12,1856	12,5120
148,5	11,12	11,4536	11,7872	12,1208	12,4544	12,7880

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 37,10 euros ;
- traducteur : 148,42 euros ;
- traducteur et rédacteur : 222,63 euros.

### Personnels employés

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
105 – 110 – 115 – 120	20 283,62	20 892,13	21 500,63	22 109,14	22 717,65	23 326,16
125	20 302,36	20 911,44	21 520,51	22 129,58	22 738,65	23 347,72

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
132,5	20 339,86	20 950,05	21 560,25	22 170,44	22 780,64	23 390,84
140	20 396,10	21 007,98	21 619,86	22 231,74	22 843,63	23 455,51
148,5	20 846,01	21 471,39	22 096,77	22 722,15	23 347,53	23 972,91

## Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022

(En euros.)

Coefficient	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	11,27	11,6081	11,9462	12,2843	12,6224	12,9605
157,5	11,40	11,7420	12,0840	12,4260	12,7680	13,1100
165	11,94	12,2982	12,6564	13,0146	13,3728	13,7310
175	12,68	13,0604	13,4408	13,8212	14,2016	14,5820
185	13,37	13,7711	14,1722	14,5733	14,9744	15,3755
200	14,47	14,9041	15,3382	15,7723	16,2064	16,6405
215	15,55	16,0165	16,4830	16,9495	17,4160	17,8825
225	16,30	16,7890	17,2780	17,7670	18,2560	18,7450

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 150,42 euros ;
- traducteur et rédacteur : 225,63 euros.

## Personnels techniciens et agents de maîtrise

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

(En euros.)

Pour 151,67 heures	À l'embauche	Après 3 ans d'ancienneté	Après 6 ans d'ancienneté	Après 9 ans d'ancienneté	Après 12 ans d'ancienneté	Après 15 ans d'ancienneté
150	21 127,21	21 761,02	22 394,84	23 028,65	23 662,47	24 296,29
157,5	21 370,91	22 012,04	22 653,16	23 294,29	23 935,42	24 576,55
165	22 383,22	23 054,71	23 726,21	24 397,71	25 069,20	25 740,70
175	23 770,45	24 483,56	25 196,68	25 909,79	26 622,90	27 336,02
185	25 063,95	25 815,87	26 567,79	27 319,71	28 071,63	28 823,55
200	27 126,06	27 939,84	28 753,62	29 567,40	30 381,19	31 194,97
215	29 150,67	30 025,19	30 899,71	31 774,23	32 648,75	33 523,27
225	30 556,65	31 473,35	32 390,05	33 306,75	34 223,45	35 140,15

## Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.  
(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.)

(En euros.)

Coefficient	Ancienneté dans le groupe	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
100	Jusqu'à 5 ans	31 288,95	2 346,67
	5 à 10 ans	32 853,40	2 464,01
	10 à 15 ans	34 417,85	2 581,34
	après 15 ans	35 982,29	2 698,67
106,5	Jusqu'à 5 ans	33 319,67	2 498,98
	5 à 10 ans	34 985,65	2 623,92
	10 à 15 ans	36 651,64	2 748,87
	après 15 ans	38 317,62	2 873,82
113	Jusqu'à 5 ans	35 350,83	2 651,31
	5 à 10 ans	37 118,37	2 783,88
	10 à 15 ans	38 885,91	2 916,44
	après 15 ans	40 653,45	3 049,01
119	Jusqu'à 5 ans	37 224,51	2 791,84
	5 à 10 ans	39 085,74	2 931,43
	10 à 15 ans	40 946,96	3 071,02
	après 15 ans	42 808,19	3 210,61
132	Jusqu'à 5 ans	41 286,21	3 096,47
	5 à 10 ans	43 350,52	3 251,29
	10 à 15 ans	45 414,83	3 406,11
	après 15 ans	47 479,14	3 560,94
145	Jusqu'à 5 ans	45 348,10	3 401,11
	5 à 10 ans	47 615,51	3 571,16
	10 à 15 ans	49 882,91	3 741,22
	après 15 ans	52 150,32	3 911,27
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		
N.B : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 et 2 de la CCNA 4).			

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Avenant n° 73 du 31 janvier 2022**  
au protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers

NOR : ASET2250359M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe 1 des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 72, ce dernier en date du 29 octobre 2020, est à nouveau modifié comme suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Taux des indemnités forfaitaires**

Le tableau fixant les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises de transport routier de voyageurs et dans les entreprises de transport sanitaire, joint audit protocole, est remplacé par le nouveau tableau annexé au présent avenant, à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

**Article 2 | Durée et entrée en application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le 1<sup>er</sup> février 2022.

**Article 3 | Dispositions spécifiques**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 4 | Publicité et dépôt**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 31 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

## **Annexe** Entreprises de transport routier de voyageurs et entreprises de transport sanitaire

### **Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers**

Chiffres en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> février 2022.

Nature des indemnités	Taux en euros	Référence aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,88 €	art. 8 1 alinéa 2 et 3 ; art. 9.10 alinéa 1 ; art. 11
Indemnité de repas unique	8,57 €	art. 8.1 alinéa 1
Indemnité spéciale	3,88 €	art. 8.2 alinéa 2 ; art. 11 <i>bis</i>
Indemnité de casse-croûte	6,86 €	art. 12
Indemnité spéciale de petit-déjeuner	3,88 €	art. 10 alinéa 2
Indemnité de chambre et indemnité spéciale de petit-déjeuner	29,45 €	art. 10 alinéa 1
Indemnité de repos journalier (chambre et casse-croûte)	32,43 €	art. 11

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Avenant n° 19 du 1<sup>er</sup> février 2022**

à l'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 relatif aux rémunérations conventionnelles  
dans les entreprises de transport de déménagement

NOR : ASET2250357M

IDCC : 16

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

**TLF ;**

**FNTV ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FO UNCP,**

d'autre part,

L'accord du 1<sup>er</sup> février 2003 sur les rémunérations conventionnelles dans les entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 18 du 12 février 2021, est à nouveau modifié comme suit :

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

À l'article 3 « Revalorisation des rémunérations conventionnelles », le point 1 et le point 2 sont remplacés par :

**« 1. Taux horaires**

Les taux horaires conventionnels des personnels ouvriers, employés et techniciens et agents de maîtrise sont revalorisés conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant.

**2. Rémunérations annuelles garanties**

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres sont revalorisées conformément aux tableaux joints au présent avenant, à compter de la date indiquée dans l'article 4 du présent avenant. »



## Article 2

Les tableaux annexés au présent avenant seront intégrés dans les CCNA 1, 2, 3 et 4.

## Article 3 | *Dispositions spécifiques*

### Entreprises de moins de 50 salariés

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet engagement a d'ailleurs été rappelé dans l'accord conventionnel de branche du 4 juin 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

## Article 4 | *Entrée en application et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en application le premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Entreprises de transport de déménagement

#### Personnel ouvrier

Taux horaires en euros.

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
4	1 A DEM	10,58 €
5	1 B DEM	10,73 €
6	1 C DEM	11,00 €
7	1 D DEM	11,70 €

Les taux horaires conventionnels majorés pour « DC 0 », « DC 1 » et « DC 2 » sont revues conformément aux tableaux ci-dessous :

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Coefficient	À l'embauche « D C 0 »	À l'embauche « D C 1 »	À l'embauche « D C 2 »
1 A DEM	10,69 €	10,79 €	10,90 €
1 B DEM	10,84 €	10,95 €	11,06 €
1 C DEM	11,11 €	11,22 €	11,33 €
1 D DEM	11,82 €	11,93 €	12,05 €

Les majorations DC 0, DC 1 et DC 2 ne se cumulent pas.

En application de la CCNA-1, les tableaux ci-dessus sont majorés le cas échéant (travail un jour férié ou dimanche – art. 7 ou 7 *quater*) de : 11,65 € ou 27,10 €.

Heure de dépassement d'amplitude (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

Heure de temps de liaison (accord du 22 septembre 2005) : 7,65 €.

### Entreprises de transport de déménagement

#### Personnel employé

Taux horaires en euros.

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2/3/4	2 A DEM	10,68 €
5/6	2 B DEM	10,75 €
7/8	2 C DEM	10,93 €

Groupe	Coefficient	À l'embauche
9	2 D DEM	11,19 €

## Entreprises de transport de déménagement

### Personnel technicien et agent de maîtrise

Taux horaires en euros.

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2022.

Groupe	Coefficient	À l'embauche
2	3 A DEM	11,70 €
4	3 B DEM	12,74 €
6	3 C DEM	14,57 €
8	3 D DEM	16,42 €

## Entreprises de transport de déménagement

### Personnel ingénieur et cadre

Rémunérations annuelles minimales professionnelles garanties

(Pour 169 heures.)

À compter du premier jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2022.

(En euros.)

Groupe	Coefficient	Ancienneté dans le groupe <sup>[1]</sup>	Rémunération annuelle garantie	Paiement mensuel minimum
1/2	4 A DEM	Jusqu'à 5 ans	37 320,05 €	2 799,00 €
4	4 B DEM	Jusqu'à 5 ans	41 699,79 €	3 127,49 €
6	4 C DEM	Jusqu'à 5 ans	50 810,99 €	3 810,82 €
[1] Article 5 alinéa 4.				

Brochure n° 3085 | Convention collective nationale

IDCC : 16 | **TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES  
DU TRANSPORT**

**Avenant n° 3 du 3 février 2022**

à l'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2012  
relatif à la création d'une obligation conventionnelle de souscrire  
un socle minimal de « protection santé »

NOR : ASET2250366M

IDCC : 16

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

**OTRE ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT,**

**SNATT CFE-CGC ;**

**FNST CGT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

**Préambule**

Les partenaires sociaux du transport routier de marchandises sont profondément attachés aux dispositifs de protection sociale, éléments socles de l'attractivité des métiers.

En 2012, en devançant les évolutions interprofessionnelles, ils avaient fait le choix de mettre en place un dispositif de prise en charge des frais de santé pour les salariés du secteur.

Depuis cette date, et en dehors des évolutions liées à la réglementation (contrats responsables, 100 % santé), le régime mis en place n'a pas évolué. La mutualisation issue des dispositifs conventionnels a permis de maîtriser pendant près de 10 ans les cotisations à un niveau inchangé.

La crise sanitaire en cours démontre s'il en était besoin l'importance des couvertures sociales. L'amélioration des paniers de soins conventionnels est en outre requise à 2 niveaux : d'une part pour tenir compte de l'évolution des besoins des salariés du secteur dans la prise en charge de leurs soins et des services pouvant leur être proposés, d'autre part la réduction des restes à

charge dans les dépenses de soins les plus critiques est de nature à améliorer le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

Les parties conviennent de ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup> | Modification des cas de dispense**

Le quatrième tiret du deuxième paragraphe de l'article 1 B « Salariés bénéficiaires » est remplacé comme suit :

« – les salariés bénéficiaires de la complémentaire santé solidaire (CSS) en application de l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'échéance du contrat ; »

### **Article 2 | Modification de la définition des ayants droit**

L'article 1 C « Ayants droit » est remplacé et rédigé comme suit :

« Les salariés visés au point b de l'article 1 du présent accord peuvent choisir de couvrir leurs ayants droit en souscrivant des garanties complémentaires au régime obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

Au titre du présent accord, sont ayants droit :

- le conjoint, le concubin ayant un domicile commun avec le salarié (l'adresse déclarée à la sécurité sociale faisant foi), la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- l(es) enfant(s) de moins de dix-huit ans considéré(s) comme ayant(s) droit par la sécurité sociale au titre de l'assuré, de son conjoint ou assimilé.

Cette limite d'âge est prorogée jusqu'à leur vingt-sixième anniversaire :

- pour les enfants poursuivant des études ;
- pour les enfants demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi ;
- pour les enfants en contrat d'apprentissage.

Par exception, aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles. »

### **Article 3 | Modification des garanties du régime**

L'article 2 « Garanties du régime » est complété des dispositions suivantes :

« En complément des présentes garanties, les entreprises devront faire bénéficier à leurs salariés de la mise en place :

- d'un réseau de soins, dans les domaines de l'optique, du dentaire, et des audioprothèses ;
- d'une garantie assistance, incluant notamment un volet hospitalisation, et un volet aide aux aidants ;
- de prestations de téléconsultation, accessible 24 h/24 et 7j/7 ;
- d'un second avis médical pour les problèmes de santé les plus lourds ;
- d'un outil à la main de l'employeur lui permettant d'organiser un diagnostic santé digital dans l'entreprise ».

Les garanties minimales obligatoires sont fixées en annexe du présent avenant et seront insérées dans la CCNTR.

## **Article 4 | Modification de l'article 4 « Obligation de l'organisme assureur »**

L'article 4 précité est remplacé et rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur :

1. L'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime de protection santé ainsi qu'à tout nouvel embauché une notice d'information sur ledit régime ; cette notice est établie sous la responsabilité de l'organisme assureur ; qui la met à disposition de l'entreprise employeur.
2. L'organisme assureur est tenu de :
  - garantir la prise en charge de la suite des états pathologiques antérieurs à l'entrée en application du présent accord ;
  - proposer une gamme de garanties complémentaires facultatives pour le salarié et/ou ses ayants droit. L'adhésion à ces garanties complémentaires est facultative et son coût, en l'absence de disposition spécifique en entreprise, repose intégralement sur le salarié. »

## **Article 5 | Cotisations**

L'article 5 « Financement » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Pour le bénéfice des garanties conventionnelles figurant en annexe :

- les cotisations du régime sont fixées à 1,40 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) par salarié et par mois ;
  - la part minimale de cotisations à la charge de l'employeur est fixée à 0,70 % du PMSS ;
  - la part maximale de cotisations à la charge du salarié est fixée à 0,70 % du PMSS.

Pour les entreprises dont les salariés dépendent du régime local d'Alsace-Moselle, les cotisations sont fixées à 1,0 % du PMSS avec une cotisation à la charge de l'employeur fixée à 0,5 % du PMSS et une cotisation à la charge du salarié fixée à 0,5 % du PMSS.

La cotisation est due, pour chaque salarié bénéficiaire, à compter du 1<sup>er</sup> mois civil de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail en cours de mois, la cotisation est intégralement due pour le mois. »

## **Article 6 | Modification du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail**

Le dernier paragraphe de l'article 6 « Cessation des garanties et cas de maintien de droit » est modifié comme suit :

« En cas de suspension du contrat de travail avec versement d'un maintien total ou partiel de salaire, ou versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, d'une indemnité d'activité partielle (y compris de longue durée) et de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...), la couverture est maintenue sous réserve que le salarié s'acquitte de la part salariale de la cotisation. Dans le cas d'une suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, la couverture est suspendue sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation. »

## **Article 7 | *Suppression de l'article 7 « Mise en œuvre en entreprise »***

L'article 7 « Mise en œuvre en entreprise » est supprimé.

## **Article 8 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il ne soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 9 | *Durée et entrée en application***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en application à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois de mise en conformité aux dispositions du présent avenant par rapport à la date d'application du présent dispositif conventionnel fixée à l'article 9 du présent avenant :

- a) Les entreprises se trouvant dans une situation dans laquelle le taux de cotisation à la charge de l'employeur est égal ou supérieur au taux de cotisation résultant de l'article 5 du présent avenant à l'accord conventionnel de branche du 1<sup>er</sup> octobre 2012 ayant institué un socle minimal « Protection santé » ;
- b) Les entreprises dont les garanties correspondant au socle de « Protection santé » sont globalement plus favorables aux salariés que le socle minimal de garanties prévu par le présent avenant.

## **Article 10 | *Publicité et dépôt***

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 3 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Tableau de garanties régime frais de santé TRM

Date d'effet : 1<sup>er</sup> juillet 2022

### Tableau de prestations

Les prestations ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge du participant ou des bénéficiaires, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit auprès de leur organisme assureur.

Il est précisé que le tableau suivant concerne tant les salariés du régime général de la sécurité sociale que ceux relevant du régime local Alsace-Moselle.

NATURE DES ACTES	REMBOURSEMENTS
	Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale
<b>SOINS COURANTS</b>	
<b>HONORAIRES MEDICAUX</b>	
<b>Consultations et visites de médecins généralistes :</b>	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	150% de la BR
Consultations et visites - Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	130% de la BR
<b>Consultations et visites de médecins spécialistes :</b>	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	200% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (y.c. téléconsultation remboursée par la sécurité sociale)	130% de la BR
<b>Actes de chirurgie, d'anesthésie, obstétrique et actes techniques médicaux (exemple : extraction d'un grain de beauté) :</b>	
Médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	200% de la BR
Médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% de la BR
<b>HONORAIRES PARAMEDICAUX</b>	
Auxiliaires médicaux (infirmiers, kinésithérapeutes...)	100% de la BR
<b>ACTES D'IMAGERIE (radiologie, échographie...)</b>	
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	150% de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100% de la BR
<b>ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE</b>	
Analyses et examens de laboratoire	100% de la BR
<b>MEDICAMENTS</b>	
Médicaments remboursés par la SS	100 % de la BR
<b>MATERIEL MEDICAL inscrit à la Liste des Produits de Prestations (LPP)</b>	
Matériel médical remboursé par la SS (hors aide auditive et prothèse dentaire) - attelles, lits médicaux, accessoires...	100% de la BR



HOSPITALISATION	
<b>HONORAIRES</b>	
Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	250% de la BR
Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130% de la BR
<b>FORFAIT JOURNALIER HOSPITALIER</b>	Prise en charge intégrale
<b>FRAIS DE SEJOUR</b>	
Frais de séjour	225 % de la BR
<b>AUTRES PRESTATIONS</b>	
Chambre particulière par jour	75 €
Frais d'accompagnant par jour (moins de 16 ans)	50 €
<b>FORFAIT ACTES LOURDS ET FORFAIT PATIENT URGENCES</b>	Prise en charge intégrale
DENTAIRE	
<b>SOINS</b>	
Soins dentaires (ex : suivi, traitement de carie, détartrage ...)	100% de la BR
<b>SOINS ET PROTHESES "100 % SANTE"</b>	
Soins et prothèses "100 % Santé" (*)	Prise en charge intégrale dans la limite des honoraires limites de facturation
<b>PROTHESES</b>	
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires maîtrisés	200% de la BR dans la limite des honoraires limites de facturation
Actes prothétiques remboursés par la SS à honoraires libres	200% de la BR
<b>AUTRES ACTES DENTAIRES NON REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE</b>	
Implantologie (pilier + implant) / limité à 3 implants / bénéficiaire / an	100 €
<b>ORTHODONTIE</b>	
Orthodontie remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire	200% de la BR
Orthodontie non remboursée par la SS / semestre / bénéficiaire	100 €

<b>OPTIQUE</b>	Limité à 1 équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans à partir de 16 ans. Pour les moins de 16 ans et les renouvellements anticipés, se référer aux dispositions contractuelles
<b>EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)</b>	
Monture + 2 verres de tous types de classe A	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
<b>EQUIPEMENT OPTIQUE - PRIX LIBRES (CLASSE B)</b>	
<b>Grille optique</b>	
A - Équipement composé de deux verres « simples »	Verres : 280 € Y compris monture : 100 €
B - Équipement mixte composé d'un verre « simple » (A) et d'un verre « complexe » (C)	Verres : 310 € Y compris monture : 100 €
C - Équipement composé de deux verres « complexes »	Verres : 340 € Y compris monture : 100 €
D - Équipement avec un verre « simple » (A) et un verre « très complexe » (F)	Verres : 320 € Y compris monture : 100 €
E - Équipement avec un verre « complexe » (C) et un verre « très complexe » (F)	Verres : 350 € Y compris monture : 100 €
F - Équipement avec deux verres « très complexes »	Verres : 360 € Y compris monture : 100 €
<b>PRESTATION D'ADAPTATION</b>	
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe A, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
Renouvellement d'une ordonnance pour des verres de classe B, par l'opticien, après réalisation d'un examen de vue	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
<b>LENTILLES</b>	
<b>Lentilles correctrices</b>	
Lentilles remboursées par la SS (y compris jetables) / 2 ans / bénéficiaire	200 € <sup>(1)</sup>
Lentilles non remboursées par la SS (y compris jetables) / 2 ans / bénéficiaire	80 €
<b>AIDE AUDITIVE</b>	Limité à 1 aide auditive tous les 4 ans pour chaque oreille
<b>EQUIPEMENT "100 % SANTE" (*)</b>	
Aide auditive remboursée par la SS (Classe I)	Prise en charge intégrale dans la limite des prix limites de vente
<b>AIDE AUDITIVE - PRIX LIBRES (CLASSE II)</b>	La prise en charge est limitée à 1700 € par aide auditive, y compris remboursement SS
Aide auditive remboursée par la SS / par appareil	150% de la BR
<b>ACCESSOIRES REMBOURSES PAR LA SECURITE SOCIALE</b>	
Petits accessoires auditifs (piles...)	150% de la BR
<b>PREVENTION ET MEDECINES DOUCES</b>	
<b>FORFAIT GLOBAL MEDECINE DOUCE</b>	
Forfait médecines douces non remboursées par la Sécurité sociale : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, diététique / par an et par bénéficiaire	110 €
Forfait global vaccins (prescrits et non remboursés) / an / bénéficiaire	20 €
<b>SEVRAGE TABAGIQUE PRESCRIT</b>	
Sevrage tabagique (prescrit) / an / bénéficiaire	65 €

<b>DIVERS</b>	
<b>NAISSANCE - ADOPTION</b>	
Forfait maternité - adoption / par enfant	350 €
<b>TRANSPORT</b>	
Frais de transport remboursés par la SS	115% de la BR
<b>SERVICES</b>	Assistance, réseau de soins, Téléconsultation, 2 <sup>nd</sup> avis médical
(1) Au-delà du forfait, prise en charge du TM.	

\* : Tels que définis réglementairement / **Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée** : Contrats mis en place entre l'Assurance maladie et les syndicats de médecins dans lesquels les médecins adhérents s'engagent notamment à limiter leurs dépassements d'honoraires : OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ou OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique) / **SS** : Sécurité sociale / **PMSS** : Plafond Mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'exercice au cours duquel s'est produit l'évènement / **BR** : Base de remboursement de la Sécurité sociale / **Optique et paniers de soins 100 % Santé avec prise en charge intégrale** : Les remboursements incluent la prise en charge de la SS / **Honoraires limites de facturation** : Dans l'attente de leur mise en œuvre, la prise en charge des actes se fait à hauteur de la garantie des actes prothétiques du panier à honoraires libres / **Périodes de renouvellement pour l'optique et pour l'aide auditive** : Ces périodes sont fixes et commencent à courir à compter de la date de facturation de l'équipement.

**Adhésion par lettre du 20 janvier 2022**  
à l'accord du 15 décembre 2021 de la FNCG

NOR : ASET2250343M

IDCC : 44

Paris, le 20 janvier 2022.

Fédération nationale des industries de corps gras, 66, rue de La Boétie, 75008 Paris.

Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et -4 du code du travail, nous vous notifions par la présente, l'adhésion de la FNCG – Fédération nationale des industries de corps gras signataire de la convention collective nationale des industries chimiques (IDCC 44), à l'accord du 15 décembre 2021 sur les salaires minima dans les industries chimiques ;

Le présent courrier d'adhésion est notifié à toutes les organisations signataires de l'accord sus-visé et fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

**Accord du 20 janvier 2022**

relatif aux frais de logement et de nourriture des salariés  
des métiers de la promotion au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250339M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**FCMT CFTC ;**

**CFE-CGC Chimie ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le 2<sup>o</sup> « autres secteurs » de l'article 3.2.1 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) 51,60 euros par jour passé hors domicile ».

**Article 2**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'article 3.2.2 « Frais de nourriture » de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 3.2.2. Frais de nourriture

1<sup>o</sup> Tous secteurs :

19,40 euros par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés.

2° Les dispositions des paragraphes g, h, i, j du paragraphe 2°, de l'article 34 des clauses générales sont applicables quelle que soit la durée du déplacement du salarié itinérant.

3° Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2022, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les montants des frais de logement et de nourriture figurant aux articles 3.2.1 et 3.2.2 ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération.

4° Les employeurs prendront à leur charge le remboursement des différents frais postaux que les salariés itinérants seront amenés à exposer en vertu de leur contrat d'embauchage. »

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **Article 4**

Les modalités de remboursement des frais des salariés exerçant un métier de la promotion sont exclusivement liées aux particularités des métiers de la promotion indépendamment de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord collectif.

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

*Fait à Paris, le 20 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 20 janvier 2022**

à l'accord du 11 avril 2019  
relatif aux modalités d'organisation des réunions à distance

NOR : ASET2250341M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**FCMT CFTC ;**

**CFE-CGC Chimie ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Depuis mars 2020, la situation sanitaire et les mesures de protection des personnes imposées en raison de l'épidémie de « Covid-19 » ont fortement impacté le mode d'organisation des réunions des partenaires sociaux de la branche de l'industrie pharmaceutique, avec un développement du recours à l'audio et la visioconférence.

Fort de ces enseignements, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité pérenniser le recours à l'audio ou la visioconférence dans le cadre des réunions paritaires de branche, notamment en raison de la flexibilité apportée par ce dispositif et de l'intérêt qu'il suscite.

Soucieux de conserver un dialogue social de qualité à travers une organisation en présentiel et en distanciel, les parties au présent avenant ont donc décidé de définir des modalités de fonctionnement des réunions à distance.

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

Les dispositions de l'article 18 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique telles qu'issues de l' » accord du 11 avril 2019 portant révision de la

convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

## « Article 18 | *Absences et frais liés à la négociation collective de branche*

### 1° Objet

Le présent article a pour objet de préciser, conformément au d du 5° de l'article 17 ci-dessus, les conditions de participation des salariés aux réunions des commissions et instances paritaires énumérées à cet article ainsi que les conditions de remboursement des frais y afférents.

### 2° Modalités d'organisation des réunions paritaires

#### a) Principes généraux

Sous couvert du respect des dispositions spécifiques propres à l'organisation de la CPPNI prévues à l'article 18.2° -b, les différentes instances paritaires peuvent se réunir :

- soit en présentiel (la totalité des participants de la commission sont physiquement présents) ;
- soit en distanciel (la totalité des membres de la commission se réunissent en recourant à un dispositif d'audio ou vidéoconférence) ;
- soit selon un modèle de "mixte canal", dans lequel les participants ont la possibilité de se réunir en partie en présentiel et en partie à distance. Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche participant à ces commissions déterminent librement leur mode de participation, en présentiel ou à distance.

Lorsqu'il est recouru à un dispositif d'audio ou vidéoconférence, le dispositif technique utilisé lors de la réunion doit permettre l'identification des membres de la commission et leur participation effective.

En tout état de cause, le recours à l'audio ou la visioconférence ne doit pas avoir pour effet de modifier les compositions des commissions paritaires.

#### b) Organisation des réunions de la CPPNI

Sauf cas de force majeure ou circonstances exceptionnelles imposant la tenue des réunions en audio ou visioconférence pour l'intégralité de ses membres, les réunions de la CPPNI pourront se dérouler selon une organisation dite « mixte canal », mélangeant présentiel et audio ou visioconférence.

Dans le cadre des réunions des CPPNI organisées en « mixte canal », devront être obligatoirement présents physiquement en réunion :

- au moins deux membres par organisation syndicale de salariés représentatives dans la branche. Celles-ci déterminent librement leur mode de participation, en présentiel ou à distance ;
- au moins deux membres de la délégation patronale.

### 3° Composition des commissions paritaires

a) Le nombre de participants aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est fixé comme suit :

- Commissions paritaires restreintes techniques ou groupes techniques paritaires :
  - trois membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche y compris le ou les permanents syndicaux y participant et autant de représentants du LEEM.



Ces commissions restreintes ou groupes, décidés d'un commun accord entre le LEEM et les organisations syndicales de salariés, ont pour rôle de procéder à l'examen technique exploratoire des points faisant l'objet d'une négociation.

■ Commissions plénières :

- six membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche, ainsi que, si elle le souhaite, un ou plusieurs permanents de cette organisation et un nombre égal de représentants du LEEM.

Ces commissions ont pour objet de négocier l'ensemble des points faisant l'objet d'une négociation collective, le cas échéant à partir de propositions élaborées par la commission ou le groupe restreint technique.

En outre, le LEEM et les organisations syndicales de salariés peuvent, d'un commun accord, en fonction du thème de négociation, décider que le nombre de 6 ci-dessus est porté à 7. Tel peut être le cas, par exemple, des réunions paritaires relatives à la présentation du rapport annuel, aux salaires, aux réunions de conclusion d'une négociation...

b) La composition des autres commissions, organismes et instances paritaires, constitués en application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, ou des accords collectifs de branche, est fixée par les textes les instituant. À défaut, elles sont constituées comme les commissions restreintes techniques visées ci-dessus.

c) Les commissions mixtes paritaires, convoquées par l'autorité administrative conformément aux articles L. 2261-20 et L. 2241-3 et L. 2241-181 à L. 2241-12 du code du travail sont considérées comme des commissions plénières.

#### 4° Autorisation d'absence liée aux réunions paritaires de branche

a) L'autorisation d'absence des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, appelés à participer aux réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et/ou des commissions, organismes, et instances paritaires constitués en application de la convention collective ou des accords collectifs de branche, est subordonnée à la production, par les salariés, de la convocation émanant de leur organisation syndicale ou de l'organisme ou l'instance paritaire concernés.

Cette convocation indique la nature et l'objet de la réunion, sa date, son lieu et sa durée (demi-journée ou journée).

b) Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche peuvent bénéficier d'un temps complémentaire, qui peut prendre la forme, soit d'une réunion de préparation, soit une réunion de conclusion ou encore d'une réunion de préparation et de conclusion, pour les réunions paritaires suivantes :

- les commissions paritaires mentionnées à l'article 17.5° -d de la présente convention collective ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche ;
- les jurys CQP (réunion de préparation uniquement) ;
- le comité de pilotage paritaire de l'observatoire des métiers, de l'emploi et de la formation (réunion de préparation uniquement).

Ce temps complémentaire (préparation ou conclusion ou préparation/conclusion) ne peut excéder la durée de la réunion paritaire et lui sera directement accolé, sauf lorsque celui-ci est organisé à distance.

Une autorisation d'absence payée est accordée, sur justificatif, aux salariés qui participent aux réunions de préparation et/ou de conclusion.

Afin de développer une alternative aux déplacements, la réunion de préparation et/ou de conclusion pourra se tenir grâce aux technologies de communication et d'information pouvant être mises à disposition par l'entreprise (par exemple visio-conférence, téléconférence...).

Lorsqu'une réunion préparatoire ou de conclusion doit avoir lieu, la convocation mentionnée au a ci-dessus doit le préciser expressément.

c) Pour les salariés pour lesquels la date de la réunion visée au a du présent article ne correspond pas à un jour habituellement travaillé, ce temps passé est indemnisé sur la base de leur taux horaire ou journalier ou fait l'objet d'une compensation en temps.

## **5° Remboursement des frais liés aux réunions paritaires de branche**

Sous réserve de dispositions d'entreprise plus favorables, les règles de remboursement des frais liées aux réunions paritaires de branche sont gérées de la manière suivante :

### *a) Nombre de bénéficiaires des remboursements*

Les frais engagés par les salariés d'entreprises relevant de la convention collective nationale de l'Industrie pharmaceutique pour participer aux réunions des commissions paritaires donnent lieu à remboursement dans la limite de :

- 3 salariés par organisation syndicale représentative dans la branche pour les réunions des commissions paritaires restreintes ou les groupes paritaires techniques ;
- 6 salariés d'établissements différents par organisation syndicale représentative (à l'exception des négociations nécessitant une expertise technique, telle que la prévoyance...) pour les réunions des commissions plénières, plus, sous réserve du justificatif de leur participation, 1 salarié supplémentaire par organisation syndicale représentative, pour les réunions préparatoires et/ou de conclusions relatives à ces commissions plénières.

Le nombre 6 ci-dessus est porté à 7 lorsque, conformément au dernier alinéa du a. du 3° «Composition des commissions paritaires» ci-dessus, le nombre de participants à la réunion plénière a été porté à 7.

### *b) Nature des frais pris en charge et/ou limites des remboursements*

Ces remboursements concernent les frais de transport, de logement et de nourriture engagés à l'occasion des réunions paritaires ainsi que des réunions préparatoires et/ou de conclusion relatives à ces réunions.

Ils sont pris en charge sur la base des frais réels, plafonnés pour ce qui est du logement et de la nourriture, sur production des justificatifs correspondants, selon les principes suivants :

#### **■ Frais de transport**

Les frais de transport comportent le versement d'une somme correspondant au montant des frais réellement engagés par le salarié pour se rendre du lieu de son domicile (ou du lieu où il se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle) au lieu de la réunion. Lorsque le salarié participe à distance à une réunion, il ne pourra prétendre à la prise en charge de frais de transport.

Pour effectuer ce trajet, le salarié intéressé opte pour le mode de transport de son choix, sous réserve que celui-ci corresponde au mode de transport le plus rapide, à équivalence de prix, dans la catégorie la plus économique (avion, classe économique pour les très longs trajets, train 2° classe, le cas échéant avec suppléments «train rapide» ou «réservation TGV», voiture, pour les autres).

Pour des raisons de coût et compte tenu du principe ci-dessus, sauf conditions exceptionnelles, le remboursement de frais de voiture est limité aux déplacements

ne dépassant pas 250 km (aller simple). Les trajets d'une distance supérieure, néanmoins effectués en voiture, donnent lieu à remboursement sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe.

Lorsque le salarié utilise un autre mode de transport que la voiture (avion ou train), le remboursement est effectué sur production de l'original du titre de transport.

Lorsque le salarié utilise son véhicule personnel ou celui dont il a la disposition, il percevra les indemnités kilométriques correspondant au trajet aller/retour effectué, calculées pour la catégorie dont relève son véhicule, en application du barème fiscal. Les frais de péage et de parking, le cas échéant engagés, seront remboursés sur présentation des justificatifs.

Pour les salariés résidant en dehors de la région parisienne, les réunions préparatoires ou de conclusion ne doivent pas entraîner de remboursements de frais de transport supérieurs aux plafonds concernant les frais d'hôtel pour une nuitée et frais de repas précisés ci-après.

#### ■ Frais d'hôtel et de repas

Les frais sont pris en charge sur présentation des justificatifs correspondants, dans la limite d'un plafond global par réunion paritaire (y compris la/les réunion(s) préparatoire(s) et/ou de conclusion) fixé à :

- plafonds concernant les frais de repas lorsque le salarié assiste en présentiel à la réunion : 27 € par repas justifié ou 54 € pour 2 repas justifiés dans la même journée ;
- plafonds concernant les frais d'hôtel (chambre + petit déjeuner) pour une nuitée :
  - 150 € à Paris ou en région parisienne, Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, et Strasbourg ;
  - 90 € en province.

Lorsque le salarié participe à une réunion à distance, il ne peut prétendre à la prise en charge d'aucun de ces frais.

#### c) Modalités de remboursement

À l'occasion de chaque réunion paritaire, le LEEM atteste de la présence effective à la réunion des bénéficiaires de remboursement et à l'organisation d'une réunion de préparation et/ou de conclusion par le recueil de :

- leur nom ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation syndicale représentative dans la branche que le bénéficiaire de remboursement représente. Les noms des salariés présents sont communiqués par le LEEM, à l'entreprise à laquelle appartiennent les intéressés et à qui le salarié fournit les justificatifs correspondants aux frais de transport (indemnités kilométriques, frais SNCF, avion selon les modalités "frais de transports" prévus au 18.5° -b ci-dessus, transports en commun, parking) et aux frais de repas ou de logement engagés pour la réunion paritaire."

Les forfaits de remboursement sont ceux prévus à l'article 18.5° -a ci-dessus.

#### **6° Remboursement des frais liés aux réunions des organismes et instances paritaires émanant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique ou des accords collectifs de la branche**

À défaut de dispositions particulières fixées par les textes instituant les organismes ou instances les régissant, les dispositions du 5° ci-dessus s'appliqueront aux membres de ces organismes ou instances participant à leurs réunions. »

## **Article 2 | Entrée en vigueur et durée**

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

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 4 | Dépôt**

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

## **Article 5 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif du 20 janvier 2022**  
relatif à la suppression du comité paritaire de suivi et d'information  
du régime de retraite ARRCO

NOR : ASET2250340M

IDCC : 176

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

**LEEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNIC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**FNP FO ;**

**CFE-CGC Chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite ARRCO pour l'industrie du médicament a été créé par les partenaires sociaux afin de suivre et gérer le régime de retraite complémentaire des salariés non-cadres de la branche.

La fusion des caisses AGIRC et ARRCO à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 a organisé la gestion conjointe des régimes de retraite complémentaire des salariés cadres et non-cadres.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité revoir l'organisation du comité notamment eu égard à la portée générale, et non plus spécifique à l'industrie pharmaceutique, des informations qui y sont données.

Il est donc convenu les dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup> | Suppression de l'instance**

Les dispositions du protocole d'accord du 9 avril 2014 sur le règlement intérieur du comité paritaire de suivi et d'information du régime de retraite ARRCO pour l'industrie du médicament sont abrogées.

Le comité paritaire cesse de se réunir et les mandats des membres en cours prennent fin dès l'entrée en vigueur du présent accord.

## **Article 2 | Mise à l'ordre du jour de la CPPNI**

Les partenaires sociaux tiennent à souligner l'importance de conserver une information régulière sur les sujets en lien avec la retraite complémentaire.

Ainsi, il est convenu qu'il sera mis à l'ordre du jour de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), au moins une fois par an, un point dédié aux actualités liées au régime de retraite complémentaire.

À l'occasion de cette réunion, le groupe de protection sociale en charge de la gestion du régime AGIRC-ARRCO pour les entreprises du médicament sera convié à faire un point pour présenter les différentes évolutions impactant la retraite complémentaire et les services de l'action sociale.

## **Article 3 | Durée**

Le présent accord collectif entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022, sous réserve du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Par ailleurs, le présent accord peut être révisé à tout moment dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 4 | Disposition propres aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 5 | Dépôt**

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

## **Article 6 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord paritaire du 8 février 2022**

relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250351M

IDCC : 184

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

**GMI ;**

**UNIIC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FC CFTC ;**

**F3C CFDT ;**

**CGT-FO livre ;**

**IP CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En préambule, les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés rappellent que l'accord du 8 février 2022 s'inscrit dans un contexte spécifique de crise sanitaire dont les effets sont encore présents dans les entreprises du secteur, de crise des matières premières qui menace la continuité d'exploitation de certaines PME et d'une pénurie de main-d'œuvre qui implique une politique active portant sur l'attractivité du secteur.

Le présent accord a pour objet de déterminer la revalorisation des salaires minimaux hiérarchiques avec une date d'application fixée à son extension ou au plus tard au 1<sup>er</sup> juin 2022.

Les signataires rappellent que celui-ci s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi préciser que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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

(En euros.)

Groupe et échelon	Salaire minima mensuel (152,25 heures) à la date d'extension ou au plus tard le 1 <sup>er</sup> juin 2022
I B	4 027
I A	3 925
II	3 222
III B	2 684
III A	2 113
IV	1 890
V C	1 732
V B	1 676
V A	1 665
VI B	1 656
VI A	1 644

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

*Fait à Paris , le 8 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3081 | Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87 | **OUVRIERS**

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

IDCC : 211 | **CADRES**

**Avenant n° 49 du 19 janvier 2022**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2022

NOR : ASET2250312M

IDCC : 211

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

**UNICEM ;**

**FIB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**FNCB CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction ;

Se référant à l'accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des industries de carrières et matériaux de construction et la branche des industries de la chaux du 11 juillet 2019 ;

Étant souligné que l'union des producteurs de chaux (Up' Chaux) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent avenant qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, visée aux alinéas 1 et 2 du présent préambule, Up' Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 19 janvier 2022, ont convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

## Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail 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.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

## Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, sont les suivants :

Niveau	Échelon	Valeurs annuelles	Revalorisation par rapport à la grille 2021
8	1	29 600 €	2,9 %
	2	36 885 €	2,5 %
	3	39 130 €	2,5 %
9	1	43 635 €	2,5 %
	2	50 550 €	2,5 %
10	1	58 470 €	2,5 %
	2	64 105 €	2,5 %

## Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

## Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

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

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.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

## Article 7

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

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

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

*Fait à Paris, le 19 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

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

---

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

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

- Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

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

- Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions
- Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier
- Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
- Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
- Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi
- Le groupe 15.08 : produits en béton
- Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

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

- Le groupe 87.05 : pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

**Avenant n° 37 du 13 décembre 2021**

relatif aux clauses générales

NOR : ASET2250348M

IDCC : 303

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

**CSHC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA FCS ;**

**THC CGT ;**

**FNSCIC CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Suite à l'arrêté du 27 juillet 2018 portant rattachement de la convention collective nationale de la fourrure (IDCC 673) à la convention collective nationale de la couture parisienne et à l'arrêté du 16 novembre 2018 portant rattachement de la convention collective régionale des tailleurs sur mesure de la région parisienne (IDCC 780) et de la convention collective nationale de la chemiserie sur mesure (IDCC 418) à la convention collective nationale de la couture parisienne, les parties signataires réunies en CPPNI les 12 septembre, 15 octobre et 19 novembre 2019, 10 janvier, 19 février, 16 juin, 16 juillet et 13 octobre 2020 ont décidé de réviser les clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne :

- d'une part, pour les mettre en conformité avec le droit positif ;
- d'autre part, pour constituer, sous la forme de cet avenant, un accord de remplacement au sens de l'article L. 2261-33 du code du travail suite au rattachement des trois branches citées ci-dessus. Ainsi, les dispositions de la convention collective nationale de la couture parisienne, y compris ses annexes et avenants, se substitueront à toutes dispositions antérieures à la date d'entrée en vigueur du présent avenant et s'appliqueront de plein droit à l'ensemble des salariés et employeurs de la nouvelle branche issue des rattachements émanant des arrêtés cités ci-dessus.

Les conventions collectives des trois branches rattachées citées ci-dessus ainsi que leurs annexes et avenants rattachés cesseront donc concomitamment de produire effet à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

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

Le titre de la convention collective « convention collective nationale de la couture parisienne » est amendé et remplacé par le titre suivant :

« Convention collective nationale de la couture parisienne et des autres métiers de la mode ».

L'annexe I « Ouvriers » du 10 juillet 1961 est abrogée, ses dispositions étant reprises dans les clauses générales de la convention et le code du travail.

Il en est de même de l'annexe IV « Cadres » du 23 juillet 1962 pour les mêmes motifs.

## Article 2

L'article 1<sup>er</sup> « But » est amendé et remplacé par le texte suivant :

### « Préambule

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, dans le cadre de la fusion conventionnelle organisée par le code du travail.

L'annexe "travailleurs à domicile" règle en tant que de besoin, les conditions particulières se rapportant à cette catégorie de personnel.

Le cas échéant, toute référence à un texte de loi, règlement, code ou autre s'entend d'une référence à ce texte tel qu'ultérieurement modifié, complété ou remplacé ».

## Article 3

Il est créé un titre I « Champ d'application. Durée. Révision. Dénonciation »

## Article 4

L'article 2 « Champ d'application » est amendé et remplacé par le texte suivant :

« La présente convention est applicable :

- à toutes les entreprises de couture création, haute couture et couture sur mesure pour l'ensemble de leurs établissements et de leurs activités relevant du secteur de la mode, y compris celles exercées par des filiales détenues à plus de 50 % ;
- aux entreprises ayant pour activité la conception et la réalisation de modèles ;
- aux ateliers de fabrication, de transformation et de retouche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, ces métiers étant présents, au sens de la présente convention, au sein :
  - des entreprises de fourrure, à savoir les entreprises classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
    - 18.3Z – Fabricants en gros d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
    - fabricants au détail d'articles divers en fourrure à usage vestimentaire ou non (non compris chapeaux) ;
    - réparation et transformation d'articles divers en fourrure ;
    - haute fourrure ;
    - façonniers en fourrure, chambre-mâtres ;
  - 51.4C – Commerce de gros des pelleteries et fourrures ;

- 52.4C – Commerce de détail des pelleteries et fourrures.
- des tailleurs sur mesure de la région parisienne, à savoir les entreprises exerçant dans la ville de Paris et des départements des Yvelines, de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise et de la Seine-et-Marne la profession de tailleur sur mesure pour hommes et dames classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
  - 4704 – Habillement sur mesure (tailleur sur mesure hommes et dames) ;
  - 6411 – Ateliers des rayons de mesure des commerces de détail de l'habillement.
- des entreprises de chemiserie sur mesure, à savoir les entreprises installées sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse et le territoire de Monaco classées sous les codes NAF de l'INSEE suivants :
  - 491-6 – Chemisiers sur mesure, atelier et magasins de vente de chemiserie lingerie masculine sur mesure.

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel tel que défini au paragraphe précédent, qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application ».

## Article 5

Le 1<sup>er</sup> paragraphe de l'article 3 « Durée. Révision. Dénonciation » est amendé et son texte remplacé par le texte suivant :

« La présente convention est conclue pour une période indéterminée ».

Le reste de l'article est sans changement.

## Article 6

Il est créé un titre II « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » et un article 4 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » :

« La commission paritaire permanente se voit reconnaître un rôle de représentation de la branche et de centralisation de la négociation au niveau du secteur professionnel dans une volonté d'ordonnancement du dialogue social.

Conscients de l'importance du dialogue social au sein de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode, les partenaires sociaux de la couture parisienne et des autres métiers de la mode ont mis en place au niveau de cette branche

professionnelle une commission paritaire permanente, selon les modalités suivantes, garante d'un dialogue social permanent.

#### **Article 4.1 | *Composition de la commission paritaire permanente de négociation***

La commission paritaire permanente de négociation est composée de :

- deux sièges au plus par organisation syndicale de salarié représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque membre de la commission peut donner mandat de représentation à l'un des membres de son collège, sans limitation du nombre de mandat.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, et signataire ou adhérente de la convention collective nationale de la couture parisienne et des métiers de la mode, désigne par courriel adressé au secrétariat permanent de la commission paritaire les représentants amenés à siéger à la commission paritaire permanente de négociation. La désignation comporte le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout projet d'accord sera adressé par tout moyen aux organisations syndicales, celles-ci disposant d'un délai de 15 jours calendaires pour signer ledit accord qui devra avoir été négocié et conclu au sein de la commission paritaire permanente de négociation.

Le secrétariat permanent de la commission paritaire permanente est assuré par la chambre syndicale de la haute couture. À ce titre, le secrétariat rédigera les comptes rendus qu'il enverra avec les convocations et les documents nécessaires aux prises de décisions. Lors de la réunion suivante, le compte rendu est validé si aucune remarque ne subsiste.

#### **Article 4.2 | *Attributions***

La commission paritaire permanente de négociation exerce les missions suivantes :

- 1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- 2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- 3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Notamment, elle reçoit, à l'initiative de la partie la plus diligente, et avis de réception des conventions ou accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et/ou au compte épargne-temps. Ces conventions et accords seront adressés à l'adresse suivante : [cppni@fhcm.paris](mailto:cppni@fhcm.paris).

Elle négocie sur ces bases les dispositions de la convention collective de branche relatives aux thèmes précités ou plus généralement à tout autre thème relevant de ladite convention.

- 4° Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.



### **Article 4.3 | Modalités de réunion**

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la 2<sup>e</sup> partie du code du travail (négociation de branche) et autant de fois que nécessaire selon l'actualité de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail (détermination des thèmes, de la périodicité et de la méthode de négociation).

Chaque fin d'année civile, elle définit :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- le calendrier prévisionnel des réunions ;
- à cet effet, la commission paritaire élabore un agenda social partagé.

#### **Article 4.3.1 | Ordre du jour des réunions**

L'ordre du jour est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année.

#### **Article 4.3.2 | Délais de convocation**

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

#### **Article 4.3.3 | Déroulement des réunions**

À l'issue de chaque réunion de la commission paritaire permanente, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi par le secrétariat permanent avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour de la commission suivante ainsi que les documents nécessaires à l'étude des sujets à l'ordre du jour.

#### **Article 4.3.4 | Décisions**

Les décisions de la commission sont prises par accord majoritaire sur la base de la représentativité arrêtée au niveau de la branche professionnelle dès lors qu'elles se réfèrent uniquement aux avis d'interprétation et aux décisions de conciliation prévus au septième alinéa de l'article 4.4 et à l'article 4.5, dans le respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

### **Article 4.4 | Rapport annuel d'activité**

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission suivant leur signature ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, et en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et

sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

– l’analyse des accords collectifs d’entreprise susmentionnés.

Il comprend également un bilan de l’action de la branche en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d’établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu’un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

– les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission paritaire permanente pour l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif dans les conditions mentionnées à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire.

## **Article 4.5 | Commissions d’interprétation et de conciliation**

### **Article 4.5.1 | Commission d’interprétation**

Toute demande d’interprétation d’une disposition de la convention ou d’un accord collectif de branche, émanant d’une juridiction, d’une administration, d’un employeur ou d’un salarié, est portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente par lettre recommandée avec avis de réception ou par tout autre moyen similaire.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d’organiser une réunion de la commission pour interprétation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d’urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l’ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnés des documents transmis par le demandeur au moins 15 jours avant la prochaine réunion.

Les décisions de la commission d’interprétation donnent lieu à l’établissement d’un procès-verbal transmis en courrier recommandé ou par tout autre moyen similaire aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

L’avis de la commission d’interprétation doit faire l’objet d’un avenant à la convention collective dans le cadre d’une négociation en commission paritaire permanente de négociation.

Dans ce cas, chaque organisation syndicale représentative de la branche sera préalablement invitée à faire connaître sa position quant à la transmission de l’avis interprétatif à la commission paritaire permanente de négociation, dans un délai maximum de 15 jours à compter de la réception du projet de transmission.

### **Article 4.5.2 | Commission de conciliation**

Toute demande de conciliation, suite à un différend entre un employeur et un salarié, et qui n’a pu être réglé à l’amiable entre les parties, peut être portée à la connaissance du secrétariat permanent de la commission paritaire permanente, à la demande conjointe des parties, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le secrétariat permanent avise les membres de cette saisine, en vue d’organiser une réunion de la commission pour conciliation dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d’urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

La convocation et l’ordre du jour sont adressés par courrier postal ou par voie électronique, accompagnée des documents transmis par le demandeur.

Les décisions de la commission de conciliation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal transmis en courrier recommandé aux demandeurs de la saisine dans les 5 jours suivants la réunion.

#### **Article 4.6 | *Groupes de travail***

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

##### **Article 4.6.1 | Composition**

Les groupes de travail sont composés de :

- 2 sièges par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courriel, les représentants amenés à siéger aux groupes de travail.

La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Les représentants choisis pour siéger aux réunions des groupes de travail, sont sélectionnés, dans la mesure du possible, en fonction de leurs connaissances relatives aux travaux. Ils pourront, par ailleurs, se faire assister d'experts en concertation avec les membres des groupes de travail. Dans l'hypothèse où un ou plusieurs experts feraient l'objet d'une désignation commune par les collèges salarié et employeur, il(s) serait(en)t alors pris en charge par la branche.

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

##### **Article 4.6.2 | Calendrier prévisionnel**

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

##### **Article 4.6.3 | Délais de convocation**

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

#### **Article 4.7 | *Maintien de la rémunération et frais de transport***

Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais de transport liés à la participation aux activités de la commission paritaire permanente sont assurés dans les conditions fixées à l'article 7 de la présente convention collective nationale de branche.

#### **Article 4.8 | *Couverture accidents de trajet ou de travail***

Les salariés mis à disposition sont couverts par leur employeur en cas d'accident survenant à l'occasion de la participation à une réunion préparatoire ou à une commission paritaire permanente de négociation ».

## **Article 7**

Il est créé un titre III « Dialogue social ».

## Article 8

L'article 4 « Avantages acquis » devient l'article 5 « Avantages ».

Le texte de l'article est sans changement.

## Article 9

L'article 5 "Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion" devient l'article 6.

Il est amendé et son texte remplacé par le texte suivant :

« Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer ou non à une organisation professionnelle ou syndicale de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément au code du travail.

La présente convention doit comporter des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, à la compensation des pertes de salaires ou au maintien de ceux-ci ainsi qu'à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de même qu'aux réunions des instances paritaires qu'elle institue.

L'exercice d'un mandat syndical ne porte pas atteinte au déroulement de carrière du salarié.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans la même entreprise est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il jouira, sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat syndical et ce pendant les 6 mois qui feront suite à la demande, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire, avec les avantages y attachés.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant 4 ans.

À sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait à son départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de 1 mois.

En revanche, si son retour dans la même entreprise s'avérait impossible, l'entreprise s'efforcera de résoudre la difficulté.

Des absences non rémunérées d'une journée seront accordées sur production d'une convocation aux salariés qui auront à exercer des fonctions officielles en rapport avec la profession.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Des panneaux d'affichage seront réservés aux communications syndicales et professionnelles permettant une information effective des travailleurs avec communication simultanée à la direction.

Dans les entreprises de plus de 10 salariés, un local approprié et équipé sera mis à la disposition de l'ensemble des organisations syndicales. Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 199 salariés et en cas de difficultés matérielles, ce local ne sera pas affecté exclusivement aux organisations syndicales mais selon un calendrier établi en accord avec la direction.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent, en dehors de leur temps de travail, se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Conformément au code du travail, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés désigne dans les limites fixées à l'article R. 2143-2 un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise ».

## Article 10

L'article 5 *bis* « Participation aux réunions des instances paritaires » devient l'article 7.

Le 5<sup>e</sup> paragraphe est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Dans la limite de 2 représentants par organisation signataire de la convention collective représentative au sein de la branche, les participants aux commissions paritaires dont la résidence est située en dehors de la région parisienne telle que définie à l'article 2 de la convention collective, bénéficieront d'une prise en charge par l'organisation patronale de leurs frais de transport aller-retour sur la base d'un tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe et des frais de repas dans la limite de 25 € TTC. Enfin, sous réserve d'un accord exprès du collège employeur au cas par cas, selon l'importance des travaux en cours, les temps de préparation des réunions qui auront été préalablement évalués seront rémunérés comme temps de travail pour au maximum deux membres par délégation. De la même sorte, si des frais de restaurant et de transport afférents à une réunion préparatoire pour chaque réunion plénière ordinaire ou extraordinaire devaient être engagés, ils seraient financés par l'organisation patronale, dès lors que ces dépenses ne pourraient être prises en charge par le fonds paritaire pour le financement du dialogue social prévu par l'article L. 2135-9 du code du travail ».

Le reste de l'article est sans changement.

## Article 11

Le titre « Délégués du personnel » est supprimé ainsi que les articles 6 « Nombre de délégués », 10 « Missions des délégués », 11 « Délégués du personnel », 12 et 14 de ce titre.

## Article 12

Le titre « Comité d'entreprise » est supprimé ainsi que les articles 15, 16 et 18 de ce titre.

## Article 13

Il est créé un titre IV « Non-discrimination, égalité professionnelle et prévention du harcèlement et des risques psychosociaux, lutte contre le handicap » et un article 8 « Non-discrimination, prévention du harcèlement et ses risques psychosociaux » :

### « Article 8.1 | *Non-discrimination*

1. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion profes-

sionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de l'un des critères prohibés à l'article L. 1132-1, et notamment, selon le droit en vigueur au moment de la signature, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les critères de discrimination prohibés et les comportements discriminatoires sont appréhendés par le code du travail, au jour de la signature, aux articles L. 1132-1 et suivants.

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 du code du travail (mention du sexe, de la situation de famille ou de grossesse) ne sont pas applicables.

2. La non-discrimination et la prévention des discriminations constituent une priorité pour les employeurs. Ces derniers s'engagent à sensibiliser les directions, les services et en particulier les directions dédiées aux ressources humaines ainsi que les managers à lutter contre les discriminations.

Pour ce faire, les employeurs s'accordent pour mettre en œuvre le cas échéant des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés afin d'identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés.

Les employeurs sont particulièrement vigilants sur les procédures de recrutement qui doivent s'appuyer sur des critères objectifs notamment la qualification, la compétence et l'expérience professionnelle.

## **Article 8.2 | *Lutte contre le harcèlement moral et sexuel, propos et agissements sexistes***

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

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Toujours, en application de la législation en vigueur, constitue un agissement sexiste tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les parties signataires s'accordent pour considérer que la lutte



contre le harcèlement moral et sexuel, les propos et agissements sexistes constituent une priorité pour les employeurs.

Ainsi, les employeurs s'engagent à sensibiliser les directions, les services ou les directions dédiés aux ressources humaines, les managers, les salariés, les instances représentatives du personnel ainsi que les personnels des services de santé au travail, à lutter contre le harcèlement, les propos et agissements sexistes.

Les employeurs s'engagent à afficher sur les lieux de travail les dispositions pénales applicables en matière de harcèlement sexuel et moral. L'interdiction des agissements sexistes est également rappelée par le règlement intérieur de la société.

L'information organisée dans les entreprises vise à mieux appréhender les phénomènes de harcèlement et d'agissements sexistes. La vigilance des salariés est requise notamment celle des personnels d'encadrement, de management et de ressources humaines.

L'information et la sensibilisation peuvent se faire par tout moyen tels que l'affichage de campagne de sensibilisation, la diffusion de brochures, la mise en œuvre de réunions relatives à la prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

La prévention du harcèlement moral et sexuel ainsi que celle relative aux agissements sexistes est intégrée dans la planification des risques professionnels.

Les employeurs peuvent mettre en œuvre un système d'alerte, un dispositif de prise en charge par les personnels d'encadrement et de ressources humaines. Conformément à l'article L. 1153-5-1 du code du travail, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### **Article 8.3 | Prévention des risques psychosociaux**

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la lutte contre les risques psychosociaux constitue une priorité pour les employeurs.

Les parties rappellent qu'en application de la réglementation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

## **Article 14**

Il est créé un article 9 « Égalité professionnelle » :

« Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles de la branche et le respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes tout au long de leur carrière constituent un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Un accord de branche vient régler les garanties d'égalité professionnelle au sein du secteur de la couture parisienne et des autres métiers de la mode ».

## **Article 15**

Il est créé un article 10 « Concrétiser le droit au travail des personnes handicapées » :

« Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions prévues aux articles L. 5212-1 et suivants du code du travail et se doit d'intégrer cette obligation légale dans sa politique de recrutement.

Les manquements pourront être sanctionnés conformément aux dispositions de l'article L. 5212-12.

Les entreprises doivent faire en sorte que :

- les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail ;
- la relation de travail prenne en considération l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- tout travailleur handicapé puisse bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Le rapport annuel établi par la CPPNI constate les mesures prises en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Les partenaires sociaux de la branche de la couture parisienne et des autres métiers de la mode négocieront tous les 3 ans les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. »

## Article 16

Il est créé un titre V « Institution représentative du personnel – Comité social et économique ».

## Article 17

Il est créé un article 11 « Mise en place » :

« Conformément à l'article L. 2311-2 du code du travail, un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues aux articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail. »

## Article 18

L'article 7 « Organisation des élections » devient l'article 12.

Le 1<sup>er</sup> paragraphe est sans changement.

Le 2<sup>e</sup> paragraphe est amendé et remplacé par le texte suivant :

« La date des élections doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des représentants du personnel, elle sera annoncée au moins 15 jours pleins à l'avance par un avis affiché dans l'entreprise ».

Le 3<sup>e</sup> paragraphe est supprimé.

## Article 19

L'article 8 « Organisation du scrutin » devient l'article 13.

Le texte de l'article est sans changement.

## Article 20

L'article 9 « Licenciement des délégués » devient l'article 14 « Licenciement des représentants du personnel ».



Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Tout licenciement d'un représentant du personnel, titulaire ou suppléant, envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis au comité social et économique qui donne un avis sur le projet.

Le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est supprimée et ses effets sont annulés de plein droit.

Lorsqu'il n'existe pas de comité social et économique dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

La même procédure s'applique aux candidats aux fonctions de représentants du personnel lorsque la lettre du syndicat, notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de représentant du personnel, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant qu'il n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu par le code du travail.

Cette protection s'applique pendant une durée de 6 mois qui court à partir de l'envoi, par lettre recommandée, à l'employeur des listes de candidatures. »

## Article 21

L'article 13 devient l'article 15.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Dans les réunions avec le chef d'établissement, les représentants du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale ».

## Article 22

L'article 17 devient l'article 16.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Chaque membre du comité social et économique continuera à travailler normalement dans son emploi, son horaire de travail ne pourra être différent de celui en vigueur dans son service.

L'exercice normal de la fonction de membre du comité social et économique ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer le licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service ».

## Article 23

Il est créé un nouvel article 17 :

« Conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail, l'employeur verse au comité social et économique une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,22 % de la masse salariale brute.

Conformément à l'article L. 2312-81 du code du travail, la contribution au financement des institutions sociales du comité social et économique est fixée par accord d'entreprise ».

## Article 24

L'article 19 devient l'article 18.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Le chef d'entreprise laissera aux membres du comité social et économique titulaires ou suppléants faisant fonction de titulaires, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions déterminées par le code du travail.

Pour l'exercice de leur fonction et à condition d'en informer leur employeur ou son représentant, les membres élus du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité social et économique peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux, leur est également payé comme temps de travail, dans les mêmes conditions. Il n'est pas déduit des 20 heures prévues ci-dessus pour les membres titulaires.

Tout salarié désirant participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale peut demander un congé rémunéré conformément aux dispositions du code du travail ».

## Article 25

Il est créé un titre V « Contrat de travail ».

Le sous-titre « Contrat de travail – Embauche et promotion » est inchangé.

## Article 26

L'article 20 devient l'article 19.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations il sera fait appel, dans la mesure du possible, en priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail, qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise et qui auraient fait valoir leur droit à priorité de réembauche conformément à l'article L. 1233-45 du code du travail.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre (mutilés, travailleurs handicapés, etc.) ».

## Article 27

Il est créé un nouvel article 20 :

« Chaque salarié bénéficie, conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail, d'une visite d'information et de prévention par les services de la médecine du travail ».

## Article 28

L'article 21 est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Chaque engagement fera l'objet d'une déclaration préalable à l'embauche, conformément au code du travail.

Il sera confirmé par une lettre ou contrat d'engagement, dans lequel seront indiqués le titre, la fonction et son groupe et niveau au sein de la classification conventionnelle, le salaire correspondant au poste occupé par l'intéressé et éventuellement les avantages annexes attribués à l'intéressé à titre personnel, les bases de l'horaire forfaitaire ».

## Article 29

L'article 22 est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Les employeurs procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés. Pour procéder à ces nominations, ils porteront leur choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise avant de faire appel à des éléments de l'extérieur ».

## Article 30

Il est créé un article 24 « Salaires et catégories professionnelles » :

« La rémunération minimale annuelle garantie fixe le salaire annuel applicable au salarié en fonction de son positionnement dans le groupe du métier exercé et sur un niveau par référence au niveau de compétences acquises et mises en œuvre dans l'exercice de son métier. Chaque secteur professionnel négocie, dans le cadre d'annexes, ses rémunérations minimales annuelles garanties avec les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux négocient annuellement les rémunérations minimales annuelles garanties propres à chaque métier et tous les 5 ans leur classification conventionnelle.

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur sur justification ».

## Article 31

Il est créé un titre VI « Durée et conditions de travail ».

## Article 32

L'article 25 « Durée du travail » devient l'article « Conditions et durée du travail ».

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« La loi a fixé la durée hebdomadaire légale du travail effectif des salariés à 35 heures. La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation dans des conditions fixées par le code du travail.

Dans les entreprises relevant de la présente convention, la durée hebdomadaire normale est de 35 heures pour les salariés non soumis à une convention de forfait.

À ce titre, l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail est désormais applicable aux autres métiers de la mode visés à l'article 2 "Champ d'application" de la convention collective avec intégration des réserves de l'arrêté d'extension du 28 avril 2000.

Afin de réduire au minimum les heures supplémentaires dont le maintien, dans une certaine mesure, est commandé par les besoins impérieux des métiers de la branche professionnelle, il est notamment prévu les dérogations suivantes à la durée hebdomadaire de 35 heures :

Le second jour de repos hebdomadaire (autre que le dimanche) précédant la présentation de chacune des 4 collections, il pourra, sous réserve du respect de la législation relative aux heures supplémentaires, être travaillé 8 heures supplémentaires au tarif majoré de 50 % ;

Quand l'horaire de travail entraînera pour les salariés, une présence tardive, les employeurs devront assurer la distribution gratuite d'une collation à partir de 19 h 30 heures ;

Pendant la période des collections, lorsque les maisons sont appelées à faire travailler le personnel le dimanche, elles devront payer les heures supplémentaires au tarif majoré de 100 %, rembourser les frais supplémentaires de transport aller et retour domicile-lieu de travail, assurer la gratuité de la cantine ou verser une indemnité égale à 1 fois le Smic horaire par repas ;

Il ne pourra être exigé d'une mère de famille ayant un ou plusieurs enfants de moins de 10 ans, vivant au foyer, de travailler le dimanche et le jour de repos hebdomadaire (heures supplémentaires ou de récupération).

Aucune heure supplémentaire imprévue la veille ne pourra être imposée au salarié. »

### Article 33

L'article 26 « Programmation et modulation de la durée du travail » est supprimé.

### Article 34

L'article 27 « Dérogations » est supprimé, les dérogations figurant désormais au sein de l'article 25 « Conditions et durée du travail ».

### Article 35

Il est créé un article 26 « Travail dominical » :

« Dans le cadre de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 sur la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, autorisant l'emploi dominical des salariés pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques, les zones commerciales et les gares, les partenaires sociaux autorisent le travail le dimanche dans les conditions ci-après. »

#### Article 26.1 | *Champ d'application*

Le travail dominical s'applique aux salariés exerçant des fonctions qui les amènent à travailler le dimanche dans des espaces de vente, quel que soit leur dénomination, ouverts à la clientèle et situés dans des zones au sein desquelles, il est possible de déroger de manière permanente au repos dominical dans le cadre des dispositions des articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-6 du code du travail.

Outre le personnel de vente stricto sensu, sont concernés par les dispositions de l'article « travail dominical » les salariés dont la présence est requise pour assurer le bon fonctionnement du lieu de vente par exemple et de façon non limitative les retourneurs, les caissiers, etc.

### **Article 26.2 | *Volontariat***

Le travail du dimanche ne s'accomplira que sur la base du volontariat du salarié en adéquation avec les besoins de l'entreprise ou de l'établissement concerné et dans le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et ne doit pas donner lieu à discrimination dans l'exécution du contrat de travail.

Pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas le travail habituel le dimanche mais une répartition de l'horaire de travail sur la semaine, le mois ou l'année, le volontariat est exprimé annuellement par écrit par le salarié par la voie d'un formulaire retourné à l'employeur.

Pour les salariés embauchés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche, le volontariat résulte de la signature dudit contrat.

### **Article 26.3 | *Planification du travail dominical***

L'employeur doit communiquer par voie d'affichage chaque trimestre les dates d'ouverture le dimanche de ses boutiques ou corners dans la localité où travaille habituellement le salarié concerné.

Cet affichage devra être opéré au minimum 15 jours avant le début du trimestre.

Dans l'hypothèse où le nombre de salariés volontaires pour travailler le dimanche serait inférieur aux besoins nécessaires au bon fonctionnement du lieu de vente considéré, il pourra être fait appel – au moyen d'affectations temporaires – à des salariés volontaires pour travailler le dimanche d'autres points de vente situés dans le même secteur géographique.

Si, en dépit de ces mesures d'affectations temporaires, l'effectif nécessaire au bon fonctionnement du lieu de vente le dimanche n'était pas atteint, entraînant l'impossibilité d'ouvrir le point de vente, les salariés volontaires ne pourront en aucune manière se prévaloir à l'égard de la société de leur acceptation qui sera de plein droit dépourvue d'effet.

### **Article 26.4 | *Réversibilité du volontariat en cours d'année***

Afin d'intégrer les souhaits partagés de conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale et de prendre en compte l'évolution personnelle du salarié, chaque salarié peut revenir sur sa décision de travailler le dimanche sous réserve d'en informer par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance de 5 semaines avant l'expiration du semestre civil.

Ce délai est ramené à 1 semaine à tout moment de l'année pour les femmes enceintes.

### **Article 26.5 | *Indisponibilité ponctuelle du salarié***

À titre exceptionnel, le salarié peut solliciter la possibilité de ne pas travailler un dimanche auquel il a été affecté, à l'exception des dimanches du mois de décembre. Il doit dans ce cas respecter un délai de prévenance de 5 semaines.

Ce délai est ramené à 1 semaine pour les femmes enceintes.

Ces dispositions ne concernent pas les cas de force majeure et les événements familiaux visés à l'article 29 de la présente convention collective.

### **Article 26.6 | Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

Le nombre de dimanches travaillés ne pourra pas excéder 26 par année civile entière. En cas d'embauche en cours d'année, cette garantie sera calculée au prorata du temps de présence.

Compte tenu des modes particuliers de fréquentation des commerces lors de la journée du dimanche, chaque entreprise pourra adapter les horaires au flux de la clientèle dans un souci de préserver à la fois l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle de ses salariés et l'intérêt économique de l'entreprise.

### **Article 26.7 | Contreparties au travail dominical**

Majoration de rémunération

Tout salarié travaillant le dimanche bénéficiera d'une majoration de 100 % de son salaire de base brut mensuel pour chaque heure effectuée le dimanche.

Chaque heure de travail le dimanche sera donc rémunérée 200 % du salaire de base brut mensuel.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations dues au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

Pour les salariés titulaires d'une convention forfait annuel en jours, cette majoration est calculée sur le salaire brut de base journalier (1/22 de la rémunération mensuelle brute de base ou tout autre mode de calcul afférent au forfait jours) pour une journée entière de travail le dimanche.

### **Article 26.8 | Repos hebdomadaire**

Les salariés travaillant le dimanche bénéficieront :

- soit de 2 jours de repos dans la semaine dont un jour de repos fixe ;
- soit de 1 jour de repos fixe dans la semaine et d'un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans un délai maximum de 30 jours précédant ou suivant le dimanche travaillé sauf circonstances exceptionnelles et avec l'accord exprès du salarié concerné.

Ce repos compensateur ne pourra être pris que par journée.

Les entreprises feront leur meilleur effort en fonction des contraintes d'organisation pour que le second jour de repos hebdomadaire soit accolé au jour de repos fixe.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas aux salariés recrutés pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche dès lors que la durée hebdomadaire de leur travail ne dépasse pas 4 jours.

### **Article 26.9 | Frais de garde des enfants**

Tout salarié amené à travailler le dimanche bénéficiera d'un ticket CESU d'un montant de :

- 40 € pour un enfant de moins de 12 ans majoré de 10 € pour chaque enfant supplémentaire dans la limite de 60 € quel que soit le nombre d'enfants ;
  - 80 € pour un enfant de moins de 16 ans en situation de handicap,
- sous réserve de la justification que le conjoint travaille aussi le dimanche concerné et que soit adressé à l'entreprise un justificatif de paiement des frais de garde.
- 40 € pour les salariés ayant la qualité "d'aidant" à l'égard d'ascendants dépendants sous réserve de produire une attestation médicale.

Toutes ces dispositions s'appliquent dans la limite du montant déductible autorisé du CESU.

#### **Article 26.10 | *Restauration***

Dans les entreprises où le calcul des tickets restaurant s'effectue sur la base des journées effectivement travaillées, les salariés ne bénéficiant pas de deux jours de repos dans la semaine où s'effectue le travail dominical se verront attribuer un ticket restaurant supplémentaire.

Cette disposition ne s'appliquera pas dans les entreprises où les salariés bénéficient d'un forfait annuel de tickets restaurant.

#### **Article 26.11 | *Dispositions en termes d'emploi et de formation***

Les entreprises dans lesquelles l'ouverture dominicale entraînera la nécessité de renforcer les équipes s'efforceront en priorité de proposer aux salariés à temps partiel disposant des compétences requises une augmentation de la base contractuelle de leur contrat de travail.

Elles porteront également une attention particulière aux recrutements d'étudiants dans le cadre des contrats qu'elles pourraient être amenées à conclure avec des salariés recrutés pour travailler sur une période incluant le dimanche et s'efforceront de les faire bénéficier d'une formation facilitant leur intégration.

Elles veilleront à garantir un égal accès au dispositif de formation professionnelle et de qualification aux salariés travaillant le dimanche.

#### **Article 26.12 | *Exercice du droit de vote***

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour que les salariés travaillant le dimanche puissent voter lors d'un scrutin national ou local et exercer ainsi leur droit de vote.

#### **Article 26.13 | *Responsabilité sociale des entreprises***

Les entreprises de la branche employant des salariés le dimanche dans le cadre des dispositions de l'article "Travail dominical" veilleront, à l'occasion des appels d'offre des prestataires de services et/ou des sous-traitants, à être informées des garanties sociales dont bénéficieront les salariés amenés à intervenir dans les lieux de vente ouverts le dimanche.

#### **Article 26.14 | *Salariés recrutés spécifiquement par l'entreprise pour travailler de façon habituelle sur une période incluant le dimanche***

Pour les salariés dont le contrat de travail prévoit le travail habituel le dimanche, cette disposition constituant un élément essentiel dudit contrat, le fait de travailler le dimanche constitue une modalité normale de l'exercice de leurs fonctions.

Les dispositions précitées leur sont applicables à l'exception de l'article 26.4, des deux premiers paragraphes de l'article 26.5 et des deux premiers paragraphes de l'article 26.6.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité d'affectation à un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle et à leur qualification ne comportant pas de travail habituel du dimanche.

Pour bénéficier de cette priorité, ils devront en faire la demande par écrit à leur employeur ».



## Article 36

L'article 28 « Chômage partiel » devient l'article 27.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Lorsque l'employeur prévoit une diminution d'activité risquant d'entraîner une réduction d'horaire, il devra en aviser le comité social et économique et les consulter sur les mesures à prendre.

Les réductions d'horaire s'effectueront par roulement égal pour tous, par atelier ou service, et par catégorie.

L'avertissement de réduction d'horaire devra être communiqué aux intéressés au moins quarante-huit heures à l'avance.

Toutes les formalités pour que les chômeurs puissent bénéficier des allocations de chômage doivent être accomplies par l'employeur dans les plus brefs délais.

Le salarié peut refuser la mise en chômage. Dans ce cas les conséquences de la rupture du contrat de travail sont à la charge de l'employeur ».

## Article 37

Il est créé un titre VII « Congés ».

## Article 38

L'article 29 « Jours fériés » devient l'article 28.

Le 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 29 « Jours fériés » est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Le 25 novembre étant jour de fête dans la couture parisienne il ne sera pas travaillé dans ce secteur professionnel uniquement, les autres métiers de la mode n'étant pas concernés. Les heures de travail perdues dans ces conditions n'entraîneront pas de réduction de salaire ».

Le reste de l'article est sans changement.

## Article 39

L'article 30 « Congés exceptionnels pour événements de famille » devient l'article 29.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-après :

- décès du conjoint ou du partenaire du Pacs : 5 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
- décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du salarié : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint ou du partenaire du Pacs : 1 jour.

Lorsqu'il s'agit d'un décès, si le lieu de cérémonie se trouve à une distance supérieure à 300 kms, les salariés bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

Mariage ou Pacs du salarié :

- 4 jours pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;



– 5 jours pour les salariés ayant plus de 6 mois d’ancienneté dans l’entreprise.

Mariage d’un enfant : 1 jour.

Dans le cas où un événement de famille ouvrant droit à un congé exceptionnel se produirait pendant les congés payés de l’intéressé, le congé exceptionnel s’ajouterait à la durée normale ».

## Article 40

L’article 31 devient l’article 30 « Congés payés ».

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

### « Durée

Chaque salarié bénéficie d’un droit aux congés payés calculé sur la base de 2 jours 1/2 par mois de travail effectif accompli dans l’entreprise au cours de l’année de référence. Tout salarié ayant accompli dans l’entreprise 12 mois de travail effectif au cours de l’année de référence (1<sup>er</sup> juin – 31 mai) bénéficie donc d’un droit à congés payés d’une durée égale à 30 jours ouvrables.

Lorsque durant l’absence au titre des congés payés un jour férié tombe un jour ouvrable, il n’entre pas dans le décompte de la durée du congé.

Les salariés entrés en cours d’année pourront, sur leur demande, après la période d’essai, bénéficier de congés non rémunérés dans la limite du congé légal.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

### Date de congés. Ordre de départ

La période des congés est fixée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année pour le congé principal.

L’affichage de l’ordre des départs sera fait le 1<sup>er</sup> mars.

L’ordre des départs est fixé par l’employeur, après avis du comité social et économique, compte tenu d’une part, de la nécessité d’assurer la bonne marche de l’entreprise, notamment pendant la période des collections, d’autre part, de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l’employeur.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. Le congé d’une durée au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l’employeur avec l’agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction d’au moins 3 semaines successives doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. En cas de fractionnement à l’initiative de l’employeur, il sera attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai – 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul lorsqu’il est compris entre 3 et 5 jours.

Lorsque le fractionnement se fera à la demande du salarié, il emportera renonciation aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par le code du travail.

Dans tous les cas, les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne seront pas pris en compte pour l’ouverture du droit aux congés supplémentaires pour fractionnement.

Les jours de congés restants dus après la prise du congé principal ne pourront, sauf accord de l’employeur, être pris durant les 5 semaines précédant la date de chacune des collections.

Sous réserve de ce principe, les modalités d'attribution de ces jours de congés seront déterminées au niveau de chaque entreprise.

### Calcul de l'indemnité

L'indemnité afférente au congé est égale :

- soit à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;
- soit si cette formule est plus avantageuse au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération totale susvisée il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente et des périodes assimilées à un temps de travail pour la détermination du droit à congé.

### Païement

Le paiement de l'indemnité de congés payés se fera, sauf usages plus avantageux, à raison de la moitié avant le départ en congé et de la moitié au retour.

### Cumul

#### *a) Maladie*

Le salarié qui tombe malade pendant ses vacances et est pris en charge par la sécurité sociale a droit, à l'expiration du congé maladie, à un congé payé légal à une date fixée d'un commun accord avec son employeur.

Le salarié qui, en raison d'absence liée à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels durant la période de référence a droit au report de ses congés payés sous réserve que ceux-ci soient pris au plus tard 15 mois après l'expiration de la période de référence.

La date de prise des congés sera fixée d'un commun accord avec son employeur.

#### *b) Préavis*

L'indemnité compensatrice de congé est indépendante de l'indemnité de préavis. Si le préavis est donné pendant les vacances de l'intéressé, le délai-congé ne peut commencer à courir qu'à partir de la date d'expiration des congés payés.

La durée de préavis, même si elle est remplacée par une indemnité compensatrice, doit être ajoutée au temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé. »

## Article 41

Il est créé un article 31 « Périodes d'absences assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congés » :

« Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congés :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes du congé maternité ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes d'absence pour maladie constatée dans la limite des périodes indemnisables prévues par la convention collective ou les accords particuliers ;
- les périodes de congés non rémunérés d'éducation ouvrière ;

- les périodes de congés non rémunérés de formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les périodes de congés de formation ;
- les absences autorisées pour les candidats aux élections législatives ou sénatoriales ;
- les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille ;
- le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions ;
- les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'hommes peuvent obtenir pour suivre une formation. »

## Article 42

Il est créé un article 32 « Congés particuliers ».

Le sous-titre « Ancienneté » de l'article 31 devient le sous-titre « Ancienneté » de l'article 32 « Congés particuliers ».

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

### « Ancienneté

Les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient de jours de congés payés supplémentaires qui devront être pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Ces jours de congés sont déterminés comme suit :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 jours après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours ouvrables de congé supplémentaires par enfant à charge. »

## Article 43

Le sous-titre « Apprentis et jeunes travailleurs » de l'article 31 devient le sous-titre « Apprentis et jeunes travailleurs » de l'article 32 « Congés particuliers ».

Son texte reste sans changement.

## Article 44

Le sous-titre « Dispositions particulières » de l'article 31 devient le sous-titre « Dispositions particulières » de l'article 32 « Congés particuliers ».

Son texte reste sans changement.

L'article 32 « maternité » devient l'article 33.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« La femme candidate à un emploi ou salariée n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte de révéler son état de grossesse.

Pour bénéficier de la protection prévue en cas de maternité, la femme en état de grossesse doit soit remettre à son employeur, qui est tenu d'en délivrer récépissé, soit lui envoyer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par courriel avec avis de réception, un certificat médical attestant, suivant le cas, son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en vertu du code du travail (congé de maternité ou congé d'adoption) qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée ou de l'impossibilité où il se trouve pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement de maintenir ledit contrat.

Si un licenciement est notifié avant la constatation médicale de la grossesse, la salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le licenciement se trouve de ce fait annulé, sauf si la résiliation du contrat de travail est justifiée par l'un des motifs énoncés plus haut.

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En cas de naissances multiples ou lorsque la salariée ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins 2 enfants nés viables, la durée de la période de suspension du contrat de travail est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux paragraphes précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique, dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension pourra être prolongée jusqu'à l'accomplissement de la durée de suspension du contrat à laquelle la salariée a droit.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6<sup>e</sup> semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre.

Tout salarié à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre

le contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Cette période est augmentée dans les conditions fixées par le code du travail en cas d'adoptions multiples ou si l'adoption a pour effet de porter à 3 ou plus le nombre d'enfants dont tout salarié ou ménage assume la charge.

Tout salarié devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend remettre en vigueur son contrat de travail.

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié peut, en vue d'élever son enfant, s'abstenir sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture, de reprendre son emploi. Il doit alors quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension, avertir son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, qu'il ne reprendra pas son emploi au terme de la suspension de son contrat. En pareil cas, il peut, dans l'année suivant ce terme, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage. L'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Conformément aux dispositions du code du travail, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a le droit, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

La mère allaitant son enfant aura le droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos normaux.

Elle est répartie en 2 périodes de 30 minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après midi, qui pourront être prises par les mères, aux heures fixées d'accord entre elles et les employeurs. À défaut d'accord, ces heures sont placées au milieu de chaque période. Si le nombre des enfants devant en bénéficier le justifie, des garderies pourront être assurées, soit dans le cadre de l'entreprise, soit par des ententes interentreprises, soit par la participation des organismes officiels contrôlés.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues par le code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise ».

## Article 46

Il est créé un titre VIII « Exécution du contrat ».

## Article 47

L'article 33 devient l'article 34.

Le sous-titre » Dispositions particulières aux femmes et aux enfants » devient le sous-titre » Dispositions particulières » de l'article 34.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Il sera mis un siège approprié à la disposition de chaque salarié à son poste de travail. Les femmes enceintes et les travailleurs handicapés auront 15 minutes à leur avantage à l'entrée et à la sortie. S'il y a un ascenseur dans la maison ils pourront l'utiliser. Il est absolument interdit aux salariés d'employer des fers à repasser d'un poids supérieur à la réglementation applicable, sauf assistance mécanique. Il est absolument interdit que les apprentis et le personnel des ateliers aient à effectuer le balayage des ateliers et tout autre genre de travail n'étant pas en relations directe avec la profession. Les femmes enceintes, les mineurs et les travailleurs handicapés pourront demander à ne pas pratiquer le décatissage des tissus. Le travail aux pièces est interdit pour le personnel des ateliers ».

## Article 48

Le sous-titre de l'article 33 « Travail de nuit des jeunes » devient le sous-titre » Travail de nuit » du nouvel article 34 « Dispositions particulières ».

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Les jeunes de moins de 18 ans ne pourront être occupés entre 20 heures et 7 heures. Le repos de nuit des jeunes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum ».

## Article 49

Le sous-titre » Travail de nuit des femmes » de l'article 33 est supprimé.

## Article 50

Le sous-titre de l'article 33 « Repos de nuit » est supprimé.

## Article 51

L'article 34 « Absences » devient l'article 35.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Tout salarié qui ne se rendra pas à son travail devra en avertir immédiatement, et au plus tard dans les 48 heures, sauf impossibilité absolue son employeur, en justifiant les motifs de son absence et en indiquant la durée probable de celle-ci. Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail, conclu entre le salarié et l'employeur au service duquel l'accident ou la maladie est survenu ou a été contracté sera suspendu pendant la durée de l'arrêt de

travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que l'intéressé pourra être amené à suivre.

Pendant cette période de suspension l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie de maintenir ledit contrat.

S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, l'employeur ne pourra le résilier que s'il justifie, soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Si l'absence dûment notifiée est justifiée par une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident autre qu'un accident du travail au sens indiqué ci-dessus ou d'une maladie professionnelle, le contrat de travail sera suspendu pendant une période qui ne pourra pas dépasser 6 mois.

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et porté à la connaissance de l'employeur (tels qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) n'entraînent pas de rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

### Déplacements

Les frais de voyage et de séjour, à la demande expresse de l'employeur, seront remboursés par celui-ci sur justificatifs dans les limites arrêtées par ce dernier ».

## Article 52

L'article 35 « Modification du contrat de travail » devient l'article 36.

Le reste de l'article reste inchangé.

## Article 53

Il est créé un titre IX « Rupture du contrat de travail ».

## Article 54

L'article 36 « Préavis » devient l'article 37.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

### « Article 37.1 | *Préavis en cas de licenciement*

- pour les salariés relevant des groupes 1 à 5, sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée comme suit :
- 1 semaine si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1 mois si le salarié a 6 mois ou plus d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de licenciement, le salarié qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé à s'absenter pour recherche d'emploi à raison d'un jour par semaine.

Le moment de cette absence sera fixé d'un commun accord ou à défaut alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

- pour les salariés relevant des groupes 6 à 9, sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à 3 mois.



En cas de licenciement d'un cadre âgé de 50 ans révolus et comptant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans la fonction de cadre, la durée du préavis sera portée à 4 mois.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le cadre qui n'a pas retrouvé d'emploi est autorisé durant son préavis à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 1 jour par semaine et sans que le nombre total de jours d'absence autorisées ne puisse dépasser 18 jours pendant la durée du préavis.

Le moment de ces absences pour recherche d'emploi est fixé d'un commun d'accord entre le salarié et l'employeur ou, à défaut, alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

### **Article 37.2 | *Préavis en cas de démission***

La durée du préavis, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, est fixée comme suit :

- pour les salariés relevant des groupes 1 et 2 : 1 semaine.

Pour les salariés relevant des groupes 3 à 5 :

- 1 semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;

- 1 mois pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté.

En cas de démission, pour les salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté, le plafond des jours payés pour recherche d'emploi est limité à 6 jours pendant la durée du préavis.

Le moment de cette absence sera fixé d'un commun accord ou à défaut alternativement jour par jour par le salarié ou par l'employeur.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice.

- pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 : 3 mois.

En cas de démission, le plafond des jours payés pour recherche d'emploi est limité à 6 jours pendant la durée du préavis.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Les jours non utilisés n'ouvriront pas droit à indemnité compensatrice ».

## **Article 55**

Il est créé un article 37.3 « Inobservation du préavis » :

« Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, lorsqu'un salarié congédié aura trouvé du travail avant l'expiration de sa période de préavis, il pourra, sur demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9, cette disposition ne s'appliquera que 12 jours après notification du licenciement ».



## Article 56

L'article 37 « Licenciement » devient l'article 38.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'indemnité de licenciement est ainsi fixée :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2/5 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de dix ans.

Cette indemnité sera calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit sur la base du 12<sup>e</sup> de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- soit sur le 1/3 de la rémunération brute des 3 derniers mois étant entendu que dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Le salarié licencié qui aura trouvé du travail avant l'expiration de la période de préavis aura droit à la totalité de l'indemnité de licenciement. »

## Article 57

Il est créé un article 39 « Majoration de l'indemnité de licenciement pour les salariés de plus de 55 ans » :

« Lorsque le salarié licencié est âgé de plus de 55 ans et s'il justifie de 10 années de présence dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est majorée de 15 % ».

## Article 58

L'article 38 « Absences autorisées pendant le préavis » est supprimé.

## Article 59

L'article 39 « licenciement individuel » devient l'article 40.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Dans toutes les entreprises, l'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation.

Au cours de cet entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller extérieur dans les conditions prévues par le code du travail ».

## Article 60

L'article 40 « licenciement collectif » devient l'article 41.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Dès que l'employeur prévoit une diminution grave de l'activité de l'entreprise qui risque d'entraîner la nécessité ultérieure de licenciement de personnel, il devra consulter le comité social et économique.

L'employeur est tenu d'adresser au comité social et économique avec la convocation à la réunion tous les renseignements utiles prévus par le code du travail sur les licenciements projetés.

Les congédiements éventuels s'opéreront dans chaque catégorie, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement en tenant compte à qualité professionnelle égale de l'ancienneté, de la situation et des charges de famille ; pour cette appréciation, l'ancienneté sera majorée d'un an par enfant à charge ».

## Article 61

L'article 41 « Indemnité de départ en retraite » (départ volontaire et mise à la retraite de l'employeur) devient l'article 42.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Une indemnité de départ en retraite sera allouée dès lors que le salarié pourra légalement prendre sa retraite :

- à tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui quittera volontairement son emploi pour bénéficier effectivement de sa retraite ;
- à tout salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein et ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui sera mis à la retraite par l'employeur dans les conditions légales.

Le montant de cette indemnité correspondra à :

Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :

- pour la tranche de 1 à 10 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :

- pour la tranche de 1 à 5 ans : 1/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 5 à 20 ans : 1/6 de mois par année de présence ;
- pour la tranche au-delà de 20 ans : 1/5 de mois par année de présence.

L'indemnité de départ en retraite résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser 4 mois 1/2 de salaire.

Toutefois, en cas de mise à la retraite par l'employeur, cette indemnité ne pourra être inférieure au montant de l'indemnité minimum légale de licenciement.

L'indemnité de départ en retraite ne peut pas se cumuler avec l'indemnisation légale ou conventionnelle de licenciement.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du 12<sup>e</sup> de la rémunération brute des 12 mois précédant le départ en retraite. »

## Article 62

Il est créé un titre X « Hygiène et sécurité ».

## Article 63

L'article 42 « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) devient l'article 43.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Chaque employeur doit établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

Conformément au code du travail, il est constitué une commission santé, sécurité et conditions de travail dans tous les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant au moins 300 salariés ou sur décision de l'inspecteur du travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité social et économique le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans les limites fixées par les articles ci-après de la convention ».

## Article 64

L'article 43 « Formation des représentants du personnel au CHSCT » devient l'article 44 :

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

**« Formation des représentants du personnel de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les établissements de 300 salariés et plus**

Dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au sein de la commission santé, sécurité et conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

**Formation des représentants du personnel au comité social et économique dans les établissements de moins de 300 salariés**

Dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un comité social et économique en application du code du travail, les représentants du personnel régulièrement désignés membres de ce comité bénéficient, lors de leur première désignation, d'une formation.

Cette formation devra être assurée par un organisme agréé au niveau national et figurant sur une liste publiée au *Journal officiel* ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les préfets de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le bénéficiaire choisit le stage qui lui convient parmi les organismes agréés compte tenu du contenu du programme proposé par cet organisme de formation et de son adéquation aux caractéristiques de la branche professionnelle, aux caractères spécifiques de l'entreprise et au rôle du bénéficiaire au sein de celle-ci.

La durée du congé ne peut excéder cinq jours ouvrables.

Ce congé peut être fractionné, après accord entre le salarié et l'employeur.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Sont également pris en charge par l'employeur sur présentation d'éléments justificatifs, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à

concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois 1/2 le montant de l'aide financière accordée par l'État pour la formation des conseillers prud'hommes.

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique sociale et syndicale.

Il est prioritaire dans ce contingent.

L'organisme chargé d'assurer la formation d'un représentant du personnel dans un comité social et économique lui délivre à la fin de son stage une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend le travail ».

## Article 65

L'article 44 devient l'article 45.

## Article 66

L'article 45 devient l'article 46.

Le 2<sup>e</sup> paragraphe est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Ils s'engagent, en outre, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher en accord avec le comité social et économique ou la commission de sécurité les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs ».

Le reste de l'article est sans changement.

## Article 67

L'article 46 devient l'article 47.

Le premier paragraphe est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Dans les maisons où le nombre de salariés désirant prendre habituellement leurs repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur est tenu, après avis du comité social et économique, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel ».

Le reste de l'article est sans changement.

## Article 68

L'article 47 devient l'article 48.

## Article 69

Il est créé un titre XI « Indemnisation en cas de maladie ou d'accident ».

L'article 48 « Indemnisation en cas de maladie et d'accident » devient l'article 49.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Pour les salariés relevant des groupes 1 à 5 :

En cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales) les salariés bénéficieront d'une indemnité conventionnelle complétant les indemnités journalières de sécurité sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance dans les conditions suivantes :

Pendant la durée totale d'absence ouvrant droit à indemnisation, l'indemnisation ne pourra dépasser au cours d'une période de 12 mois consécutifs calculée comme indiquée ci-après :

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 75 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 90 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 105 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 80 jours après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 100 jours après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 130 jours après 23 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 180 jours après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés à l'intéressé durant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée d'indemnisation indiquée ci-dessus.

L'indemnisation complémentaire résultant de l'application des règles indiquées ci-dessus ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions prévues par la loi.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire sera versée après un délai de carence de 2 jours qui s'appliquera à chaque indisponibilité.

Toutefois, ce délai de carence sera supprimé en cas d'hospitalisation à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt de travail et qu'elle ait une durée supérieure à 7 jours, y compris le jour de l'hospitalisation.

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Une augmentation sensible de l'absentéisme pourra entraîner une révision des dispositions ci-dessus.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 :

- en cas d'incapacité de travail pour maladie ou accident (à l'exclusion des cures thermales) les cadres bénéficieront d'une indemnité conventionnelle complétant les indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement les indemnités complémentaires perçues au titre de tout régime de prévoyance dans les conditions suivantes :

Pendant la durée totale d'absence ouvrant droit à indemnisation, l'indemnisation ne pourra dépasser au cours d'une période de 12 mois consécutifs calculée comme indiquée ci-après :

- 45 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 60 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 90 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 120 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt.

En cas d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet, les durées d'indemnisation indiquées ci-dessus seront portées à :

- 60 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 80 jours après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 120 jours de 5 à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt ;
- 180 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte du nombre de jours indemnisés à l'intéressé durant les 12 mois précédant le 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas la durée d'indemnisation indiqué ci-dessus.

L'indemnisation complémentaire résultant de l'application des règles indiquées ci-dessus ne pourra être inférieure à celle qui résulterait de l'application des dispositions prévues par la loi.

L'arrêt de travail pour maladie ou accident devra être dûment constaté par certificat médical et, s'il y a lieu, contre-visite.

Le salarié devra justifier qu'il est pris en charge par la sécurité sociale pour bénéficier de l'indemnisation.

L'indemnité complémentaire sera versée après un délai de carence de 2 jours qui s'appliquera à chaque indisponibilité.

Toutefois, ce délai de carence sera supprimé en cas d'hospitalisation, à condition que cette hospitalisation intervienne dans les 3 jours suivant le début de l'arrêt de travail et qu'elle ait une durée supérieure à 7 jours, y compris le jour de l'hospitalisation.

En cas d'accident du travail, l'indemnisation complémentaire sera versée sans délai de carence à partir du 1<sup>er</sup> jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident.

L'indemnité sera calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire net précédant l'arrêt de travail pour chaque jour ouvrable ou non d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprendra tous les éléments constitutifs du salaire, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications.

Pour les salariés relevant des groupes 6 à 9 qui ont une rémunération variable, le salaire mensuel sera calculé sur la base des 12 derniers mois, le calcul étant effectué comme indiqué au paragraphe précédent ».

## Article 71

Il est créé un article 49.1 « Congé pour enfant malade » :

« Sur présentation d'un certificat médical, en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans, le père ou la mère pourra bénéficier, par année civile, d'un jour de congé rémunéré à hauteur de 50 % ».

## Article 72

L'article 48 *bis* « Absence autorisée en cas d'hospitalisation d'un enfant malade » devient l'article 49.2.

## Article 73

Il est créé un titre XII « Prime d'ancienneté et épargne salariale ».

## Article 74

L'article 49 « Prime d'ancienneté » devient l'article 50.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

### « Article 50.1 | *Prime d'ancienneté dans le secteur de la couture parisienne*

La prime d'ancienneté est versée deux fois par an, à la fin du mois de mars et à la fin du mois de septembre.

Elle sera calculée au prorata du temps de présence pendant les six mois précédant la date de paiement, selon le barème ci-dessous :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Sont considérées comme temps de présence les périodes de travail effectif, les périodes de congés payés, les périodes d'absence pour maladie ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, les périodes de congés de maternité dans la limite de six semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après la date de celui-ci, les périodes de congé de paternité lorsque celui-ci est indemnisé par l'entreprise, les périodes de congés d'adoption dans la limite de dix semaines au plus, à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, les absences autorisées pour la participation à des jurys d'examen, les congés exceptionnels pour événements familiaux, les congés de naissance de 3 jours pour les pères de famille, le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les conseillers prud'hommes du collège salarié pour l'exercice de leurs fonctions, les autorisations d'absence dans la limite de 6 semaines par mandat que les conseillers prud'hommes peuvent obtenir pour suivre une formation.

L'ancienneté sera appréciée au 1<sup>er</sup> mars pour le versement du mois de mars et au 1<sup>er</sup> septembre pour le versement du mois de septembre.



La prime d'ancienneté sera calculée sur la base du salaire du mois au cours duquel elle est versée, à l'exclusion des heures supplémentaires et des primes.

Exemple : un salarié ayant 12 ans d'ancienneté et gagnant 3 000 € en mars, pour 151,67 heures, recevra au cours de ce mois au titre de la prime d'ancienneté :  $3\,000\,€ \times 12\,\% = 360\,€$ .

Si en septembre sa rémunération est de 3050 €, il touchera à nouveau au cours de ce mois, au titre de la prime d'ancienneté :  $3\,050\,€ \times 12\,\% = 366\,€$ .

Sont exclus de ces dispositions les cadres dirigeants administratifs, financiers et artistiques qui ont des conditions de rémunération particulières, le personnel de vente rémunéré en totalité ou en partie à la commission.

#### **Article 50.2 | Prime d'ancienneté dans le secteur des autres métiers de la mode**

Une prime d'ancienneté pourra être versée par accord d'entreprise. »

### **Article 75**

Il est créé un article 51 « Épargne salariale » :

« Les partenaires sociaux se réuniront pour négocier au niveau de la branche un régime d'intéressement conformément à l'article L. 3312-9 et un régime de participation conformément à l'article L. 3322-9 du code du travail.

Cette négociation au niveau de la branche aura pour finalité de permettre aux employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale de mettre en place directement un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Ces dispositifs seront adaptés aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés ».

### **Article 76**

L'article 50 « Militaires » est supprimé.

### **Article 77**

Il est créé un titre XIII « Prime de collection » et l'article 52 :

« À l'occasion des deux grandes collections annuelles, les maisons qui présentent au moins 25 modèles sur mannequins vivants seront tenues de verser une prime aux couturiers et couturières positionnés en groupe 2 et en groupe 3 ainsi qu'aux apprentis relevant de ces qualifications.

Pour bénéficier de cette prime, les salariés concernés devront être présents au travail tout le mois qui précède la présentation de la collection. Toutefois, dans la limite de 10 jours, une absence pour cause de maladie, justifiée par certificat médical, sera considérée comme absence autorisée et n'entraînera ni suppression, ni diminution de la prime. Seront considérées comme périodes de travail effectif les congés payés légaux et autorisés.

Les primes devront être payées aux salariés concernés fin février et fin août de chaque année. Exceptionnellement, ces dates pourront être modifiées par accord entre employeurs et représentants du personnel selon les dispositions légales.

Les accords de salaires en fixeront le montant respectif selon le groupe dans lequel les salariés concernés sont positionnés ».



## Article 78

Il est créé un titre XIV « Formation professionnelle » et un article 53 « Accompagnement et formation professionnelle » :

« Les partenaires sociaux considèrent la formation professionnelle comme prioritaire afin d'élever le niveau des qualifications, de favoriser l'employabilité, de développer les compétences des salariés, de favoriser l'adaptation aux nouvelles techniques, aux nouveaux métiers et à l'environnement économique et d'assurer la préservation et la transmission des savoir-faire.

Dans cette optique, elles considèrent comme prioritaires les actions d'accompagnement et de formation suivantes :

- formations permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle définie par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations favorisant le perfectionnement et le développement des compétences des salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard des nouvelles technologies ou des changements de mode d'organisation ;
- formations des tuteurs ;
- formations définies comme prioritaires par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la couture ;
- formations au bénéfice des publics suivants :
  - salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 4 ans ;
  - salariés relevant de l'article VI de l'accord du 21 février 2000 sur les classifications ;
  - salariés fragilisés dans leur emploi en particulier ceux pour lesquels sont mises en œuvre d'actions de conversion ayant pour objet de les préparer à une mutation d'activité et ceux souhaitant entreprendre une démarche de validation des acquis de l'expérience ;
  - salariés handicapés ;
  - femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ;
  - salariés hommes ou femmes reprenant une activité après un congé parental ;
  - seniors.

Des annexes à la présente convention règlent les conditions particulières de mise en œuvre de ces actions de formation professionnelle tout au long de la vie ».

## Article 79

Il est créé un titre XV : « Réserve opérationnelle et secret professionnel ».

## Article 80

Il est créé un article 54 « Réserve opérationnelle » :

« Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, le congé « réserve opérationnelle » relève des dispositions d'ordre public figurant à l'article L. 3142-89 et suivants du code du travail ».

## Article 81

Il est créé un article 55 « Secret professionnel » :

« Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions du fait de sa présence dans l'entreprise et qui pourraient constituer des tours de main ou des secrets de fabrique ».

## Article 82

Il est créé un titre XVI « Dispositions finales ».

## Article 83

L'article 51 « Différends collectifs. Conciliation » devient l'article 56.

Il est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Tous les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, de son annexe et de ses avenants, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de négociation et d'interprétation prévue à l'article 4 de la présente convention.

Cette commission aura pouvoir d'interprétation et de conciliation, en application des articles 4.5.1 et 4.5.2 de la présente convention.

Dans le premier cas, son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants.

Dans le deuxième cas, sa compétence s'étendra à toutes les réclamations collectives ou individuelles s'appliquant à la défense d'un intérêt collectif ».

## Article 84

L'article 52 « Affichage » devient l'article 57.

Le 1<sup>er</sup> paragraphe est amendé et remplacé par le texte suivant :

« Un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage ».

Le reste de l'article est sans changement.

## Article 85

L'article 53 « Dépôt » devient l'article 58.

## Article 86

Au regard de l'objet du présent avenant qui est de mettre en conformité avec le droit positif les clauses générales de la convention collective nationale de la couture parisienne, les parties signataires considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 87

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 88

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

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

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

## Article 89

Afin de maintenir la continuité de l'extension des dispositions conventionnelles, le présent avenant ne sera applicable qu'à compter de la date de parution de son arrêté d'extension.

*Fait à Paris, le 13 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 98 bis du 20 janvier 2022**

modifiant l'avenant n° 98 du 21 octobre 2021  
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2250337M

IDCC : 733

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

**FDCF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT ;**

**CGT CSD ;**

**UNSA FCS ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par avenant n° 64 du 6 octobre 2008, conclu dans le cadre de la convention collective des détaillants en chaussure du 27 juin 1973, les partenaires sociaux ont institué un régime de prévoyance présentant un degré élevé de solidarité au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche des détaillants en chaussures.

Conformément à leurs engagements, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à un nouvel appel d'offre pour d'une part, recommander un organisme assureur pour une nouvelle période quinquennale débutant au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et d'autre part, mettre à jour les niveaux de cotisations du régime.

L'avenant n° 98 du 21 octobre 2021 ayant pour objectif d'intégrer les modifications du régime qui font suite à l'appel d'offre précité comporte des erreurs matérielles qui doivent être rectifiées. Le présent avenant intitulé n° 98 bis annule et remplace l'avenant n° 98 en ayant le même objet.

L'article 50 du chapitre XXVIII de la convention collective, consacré à la mutualisation professionnelle est modifié comme suit :

« Dans l'objectif de faciliter la gestion de la couverture santé pour toutes les entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé, au terme de la procédure définie aux articles D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de recommander les organismes assureurs :

– Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance régie par le livre IX du code de la sécurité sociale, recommandé pour l'assurance des garanties prévoyance : incapacité de travail, invalidité et décès ;

– OCIRP, union d'institutions de prévoyance régie par l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, pour l'assurance des garanties de prévoyance : rente éducation et rente de conjoint.

Étant précisé que Malakoff Humanis Prévoyance reçoit mandat par l'OCIRP pour agir en son nom dans la mise en œuvre et la gestion des garanties qu'elle assure.

Par l'effet de cette recommandation qui a donné lieu à l'établissement d'un contrat d'assurance cadre établi par Malakoff Humanis Prévoyance et auquel peuvent adhérer toutes les entreprises de la profession aux conditions identiques notamment de cotisations, Malakoff Humanis Prévoyance bénéficie de la recommandation de la branche, de telle sorte qu'il est chargé, par les signataires du présent avenant, d'informer les entreprises de la branche de l'existence du présent avenant et de recueillir, autant qu'ils le souhaiteront, leurs adhésions.

Les relations entre la profession et Malakoff Humanis Prévoyance font l'objet de conventions distinctes précisant les engagements de Malakoff Humanis Prévoyance.

Dans des conditions qui seront définies par convention telle que visée à l'article 51 de la CCN, Malakoff Humanis Prévoyance crée un fonds social de solidarité garantissant des prestations à degré élevé de solidarité qui sera alimenté par 2 % des cotisations.

La recommandation vaut, sauf résiliation à l'initiative des signataires du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2026. Les partenaires sociaux seront réunis au plus tard dans le courant du premier semestre 2026 pour examiner toute nouvelle recommandation.

La résiliation peut être décidée à la majorité de ses membres en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, tous les ans au 1<sup>er</sup> janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Chaque année, au plus tard le 30 septembre, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de ladite commission paritaire les comptes détaillés de l'exercice clos le 31 décembre précédent, ainsi que d'une manière générale tous les documents ou informations nécessaires à l'exercice de cette mission.

Les éléments financiers permettant d'établir les comptes de résultat en conformité avec les dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, sont détaillés dans les engagements contractuels signés entre les parties signataires du présent accord et l'organisme recommandé pour l'assurance et la gestion du régime professionnel de santé.

L'organisme recommandé produit également, pour approbation par les partenaires sociaux, le rapport annuel sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre prévu par l'alinéa 3 de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Les organismes recommandés sont chargés de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'obligent à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante : ils s'obligent à accepter l'adhésion de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, y compris les entreprises qui ne pourraient trouver auprès des autres assureurs l'application de la couverture de la branche au tarif proposé en raison de l'état de santé ou de la situation des salariés qu'elle emploie. »

## **Article 2 | Fonds de solidarité de la branche**

Les partenaires sociaux de la branche des détaillants en chaussures ont convenu de créer un fonds de solidarité. Celui-ci est défini à l'article 51 du chapitre XXVIII de la convention collective relatif au régime de prévoyance.

L'article 51 est modifié comme suit :

### **« Article 51 | Degré élevé de solidarité du régime prévoyance**

#### **Article 51.1 | Fonds de solidarité**

Le présent accord présente un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de cotisation affectée au financement d'actions de solidarité spécifiques est fixée à 2 % sur les cotisations versées par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ce financement et la mise en place des actions de solidarité incombent donc également aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, et ayant choisi de souscrire un contrat auprès d'un organisme assureur autre que ceux recommandés.

Cette contribution doit permettre à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche de bénéficier d'un fonds de solidarité. Ce fonds garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies par l'article 51.2 du présent accord pour l'ensemble des salariés et entreprises relevant de la convention collective des détaillants en chaussures.

Un règlement est établi entre l'organisme recommandé et les partenaires sociaux de la branche afin de permettre la mise en œuvre des actions de solidarité pour les entreprises ayant adhéré à l'organisme assureur recommandé.

#### **Article 51.2 | Actions de solidarité spécifiques**

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de prévoyance prévoit :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique, notamment des campagnes nationales d'information ou de programmes de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

Les actions de prévention peuvent prendre la forme de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches, d'outils pédagogiques intégrant des thématiques de sécurité et comportements en termes de consommation médicale ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment :
  - à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

– à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit ou des aidants familiaux. »

### Article 3 | Modifications des garanties

L'article 47 de la CCN est modifié comme suit :

« Les garanties prévoyance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches T1 et T2 (limitée à 4 PASS).

GARANTIES DÉCÈS	Personnel affilié à l'Agirc	Personnel non affilié à l'AGIRC
<b>Capital décès « toutes causes » ou Invalidité absolue et définitive(IAD)</b>		
• Marié, en concubinage ou ayant conclu un PACS sans enfant à charge	250 %	150 %
• Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	175 %	100 %
• Majoration par personne à charge	50 %	50 %
<b>Capital décès ou Invalidité absolue et définitive (IAD) « accidentel »</b>		
• Marié, en concubinage ou ayant conclu un PACS sans enfant à charge	500 %	300 %
• Célibataire, veuf, divorcé ou séparé sans enfant à charge	350 %	200 %
• Majoration par personne à charge	100 %	100 %
<b>Double effet</b>		
En cas de décès du conjoint ou concubin ou pacsé postérieur ou simultané au décès du participant, un capital est versé à parts égales aux enfants à charge	100 % du capital décès toutes causes	100 % du capital décès toutes causes
<b>Frais d'obsèques</b>		
En cas de décès du participant, une allocation est versée.	2 PMSS limitée au frais réels	2 PMSS limitée au frais réels
<b>Rente temporaire d'éducation*</b>		
En cas de décès du participant ou d'Invalidité absolue et définitive (IAD), versement d'une rente temporaire d'éducation immédiate au profit de chaque enfant à charge		
• Jusqu'au 12ème anniversaire	6 %	6 %
• Du 12ème au 18ème anniversaire	8 %	8 %
• Du 18ème au 26ème anniversaire, si toujours à charge au sens du régime	12 %	12 %
<b>Rente viagère de conjoint* (marié, pacsé ou concubin)</b>		
En cas de décès du participant ou d'Invalidité absolue et définitive (IAD), versement d'une rente viagère au conjoint ou assimilé	10 %	10 %
<b>GARANTIES INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL - Sous déduction des prestations Sécurité sociale et du salaire maintenu par l'employeur autre de la Convention Collective <sup>(2)</sup></b>		
<b>Franchises</b>		
• Participant ayant moins d'un an d'ancienneté : 90 jours continus	75 %	75 %
• Participant ayant au moins un an d'ancienneté et plus : en relais et complément du maintien de salaire total ou partiel par l'employeur	100 %	75 %
<b>GARANTIES INVALIDITÉ - Sous déduction des prestations Sécurité Sociale <sup>(2)</sup></b>		
<b>Rente d'invalidité 2ème ou 3ème catégorie Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux au moins égal à 66 %</b>	75 %	75 %
<b>Rente d'invalidité 1ère catégorie</b>	40 %	40 %
<b>Rente accident du travail ou maladie professionnelle d'un taux inférieur à 66 %</b>	Le versement de la rente est suspendu	Le versement de la rente est suspendu

(1) T1 : tranche de salaire limitée au plafond annuel de la Sécurité sociale française / T2 : tranche de salaire limitée à 4 PASS (2) Dans la limite de la règle de cumul visée aux Conditions Générales.

\* Garanties assurées par Malakoff Humanis Prévoyance, institution de prévoyance du groupe Malakoff Humanis, à l'exception de la rente éducation, rente de conjoint assurées par l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance).

## Article 4 | Taux de cotisations

L'article 48 de la convention collective est modifié comme suit :

### « Les cotisations à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

Les cotisations sont exprimées en pourcentage des tranches 1 et 2 du salaire brut.

### Taux contractuels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022

Cadre	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Décès	0,59 %	0,59 %
Rente éducation	0,12 %	0,12 %
Rente de conjoint	0,24 %	0,24 %
Incapacité temporaire de travail	0,62 %	1,04 %
Invalidité	0,55 %	1,17 %
Total	2,12 %	3,16 %

Répartition employeur	1,58 %	1,58 %
Répartition salarié	0,54 %	1,58 %

Non-cadre	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Décès	0,24 %	0,24 %
Rente éducation	0,07 %	0,07 %
Rente de conjoint	0,17 %	0,17 %
Incapacité temporaire de travail	0,44 %	0,44 %
Invalidité	0,47 %	0,47 %
Total	1,39 %	1,39 %

Répartition employeur	0,695 %	0,695 %
Répartition salarié	0,695 %	0,695 %

Taux appelés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Cadres	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Décès	0,59 %	0,59 %
Rente éducation	0,10 %	0,10 %
Rente de conjoint	0,19 %	0,19 %
Incapacité temporaire de travail	0,62 %	1,04 %
Invalidité	0,55 %	1,17 %
Total	2,05 %	3,09 %

Répartition employeur	1,58 %	1,55 %
Répartition salarié	0,47 %	1,54 %

Non-cadre	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Décès	0,24 %	0,24 %
Rente éducation	0,06 %	0,06 %



Non-cadre	T1	T2 (limitée à 4 PASS)
Rente de conjoint	0,14 %	0,14 %
Incapacité temporaire de travail	0,44 %	0,44 %
Invalidité	0,47 %	0,47 %
Total	1,35 %	1,35 %

  

Répartition employeur	0,68 %	0,68 %
Répartition salarié	0,67 %	0,67 %

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

Il est ajouté un article 44 *bis* intitulé : « Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail »

Conformément aux dispositions de l'instruction interministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021, les garanties de prévoyance sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période, ils sont :

- « – bénéficiaires d'un maintien total ou partiel de salaire ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- bénéficiaires d'un revenu de remplacement versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires sont réduits, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Pour les salariés en suspension du contrat de travail bénéficiant d'un maintien de garanties, la base de calcul des cotisations est égale au montant de l'indemnisation perçue dans le cadre de la suspension du contrat de travail. »

## Article 6

L'article 54 de la CCN relatif à la commission paritaire de prévoyance est supprimé, cette commission ayant été remplacée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation conformément à l'avenant n° 79 du 8 décembre 2014.

## Article 7 | *Entreprises concernées par l'avenant*

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants en chaussures quel que soit leur effectif.

La branche est très majoritairement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et le thème de négociation du présent avenant ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Aussi, dans le cadre de la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 8 | Effet. Durée. Extension**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, il est conclu pour une durée maximale de cinq ans.

La partie la plus diligente des organisations signataires en notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt et d'extension en application des dispositions du code du travail en vigueur.

## **Article 9 | Révision. Dénonciation**

La révision pourra prendre effet dans les conditions prévues par le code du travail.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois conformément aux dispositions du code du travail.

Les modalités de dénonciation sont fixées conformément au code du travail. Les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**  
**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**  
**(12 avril 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,  
*Journal officiel* du 28 janvier 1979)

### **Accord du 18 février 2022**

relatif aux salaires et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2250331M

IDCC : 863

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

**UIMMM 35 56,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Valeur du point**

##### **Article 1.1 | Fixation de la valeur du point**

Les taux de rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 sur la base d'une valeur de point de 4,62 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant cette valeur de point aux coefficients de l'échelle finale définie à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975.

##### **Article 1.2 | Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicables au 1<sup>er</sup> mars 2022**

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est le suivant :

Niveau	Coef.	Ouvriers (majoration de 5 % incluse)	Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 % incluse)	Administratifs techniciens
V	395		1 952,64	1 824,90
	365		1 804,34	1 686,30
	335		1 656,04	1 547,70
	305		1 507,74	1 409,10
IV	285	1 382,54	1 408,87	1 316,70
	270	1 309,77		1 247,40
	255	1 237,01	1 260,57	1 178,10
III	240	1 164,24	1 186,42	1 108,80
	225			1 039,50
	215	1 042,97	1 062,83	993,30
II	190	921,69		877,80
	180			831,60
	170	824,67		785,40
I	155	751,91		716,10
	145	703,40		669,90
	140	679,14		646,80

Conformément à l'article 14.2.1 de l'avenant « Mensuels » résultant de l'accord territorial du 31 mai 2002, ces rémunérations minimales hiérarchiques, qui sont fixées pour l'horaire légal de 35 heures hebdomadaires, doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, lorsque l'horaire de travail est supérieur à 35 heures.

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

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) des « Mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales signataires de cet accord RMH, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au motif que le présent accord porte sur une valeur de point servant au calcul de la prime d'ancienneté.

En effet, les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des montants de primes d'ancienneté différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

## Article 3 | Durée d'application de cet accord

Cet accord sur la valeur du point s'appliquera également jusqu'à la signature du prochain accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

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

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

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

*Fait à Rennes, le 18 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **863** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

**(Ille-et-Vilaine et Morbihan)**

**(12 avril 1976)**

(Étendue par arrêté du 20 décembre 1978,

Journal officiel du 28 janvier 1979)

## Accord du 18 février 2022

relatif aux salaires et aux rémunérations annuelles garanties

NOR : ASET2250332M

IDCC : 863

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

**UIMMM 35 56,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | Barème des RAG applicables pour l'année 2022

Les barèmes fixant pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle garantie en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré pour un horaire de 35 heures hebdomadaires et pour l'année 2022 sont les suivants :

#### Barème des rémunérations annuelles garanties

35 heures hebdomadaires.

(En Euros.)

Niveau	Coef.	Ouvriers administratifs techniciens maîtrises d'atelier
V	395	32 193
	365	30 504
	335	27 795
	305	25 939

Niveau	Coef.	Ouvriers administratifs techniciens maîtrises d'atelier
IV	285	24 480
	270	23 254
	255	22 161
III	240	21 341
	225	20 564
	215	20 342
II	190	20 216
	180	19 765
	170	19 604
I	155	19 543
	145	19 458
	140	19 315

## **Article 2 | Application des RAG conformément aux accords des 8 mars 1991, 31 mai 2002**

Le calcul et la vérification des RAG applicables pour l'année 2022 s'effectuent conformément à l'ensemble des dispositions de l'accord national professionnel du 17 janvier 1991 et de l'accord territorial du 8 mars 1991 qui ont créé les rémunérations annuelles garanties et qui ont été repris dans l'accord territorial du 31 mai 2002, créant l'article 14.1.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective territoriale.

## **Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Afin de permettre l'extension de cet accord territorial, portant sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) des « Mensuels » de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan, l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales signataires de cet accord RAG, conviennent qu'elles n'ont volontairement pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au motif que le présent accord porte sur des rémunérations minimales conventionnelles.

En effet, les signataires ne souhaitent pas que les salariés relevant d'entreprises de la métallurgie d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan soient soumis à des rémunérations conventionnelles minimales différentes, en fonction de l'effectif des entreprises qui les emploient.

## **Article 4 | Durée d'application de cet accord**

Les dispositions du présent accord concernant les rémunérations annuelles garanties (RAG) prendront effet le 1<sup>er</sup> mars 2022 mais, pour les salariés qui ont un contrat de travail en cours à cette date, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront pour l'ensemble de l'année 2022 dès lors que leur présence dans l'entreprise est antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2022. En cas d'arrivée en cours d'année 2022 et s'ils sont toujours présents au 1<sup>er</sup> mars 2022, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*. De même, en cas d'arrivée dans l'entreprise après le 1<sup>er</sup> mars 2022, les rémunérations annuelles garanties s'appliqueront au *pro rata temporis*.

Cet accord s'appliquera jusqu'à la signature du prochain accord salarial qui sera conclu ultérieurement entre l'UIMM d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan et les organisations syndicales de salariés.

## **Article 5 | Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau dans l'hypothèse où l'évolution de l'inflation entraînerait une revalorisation du Smic qui impacterait le 1<sup>er</sup> coefficient de la grille classification.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre afin de faire le point sur l'opportunité d'une revalorisation des rémunérations annuelles garanties.

## **Article 6 | Dépôt et extension**

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

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Il sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes de Rennes.

Les parties signataires s'emploieront à demander son extension.

*Fait à Rennes, le 18 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



**Accord du 25 janvier 2022**  
relatif à la mise en œuvre du télétravail

NOR : ASET2250309M

IDCC : 897

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

**PRESANSE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNPST ;**

**FSS CFDT ;**

**FFASS CFE-CGC ;**

**FEC FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'essor du télétravail pendant la pandémie a conduit les partenaires sociaux au niveau national à conclure, le 26 novembre 2020, un accord national interprofessionnel (ANI) pour une mise en œuvre réussie du télétravail.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent s'inscrire dans cette orientation, en proposant un cadre via le présent accord.

La négociation sur ce thème s'est engagée pour répondre au souhait de développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail, étant précisé que la mise en œuvre du télétravail doit nécessairement permettre de maintenir le bon fonctionnement du SPSTI.

Les partenaires sociaux relèvent que la mise en place du télétravail peut permettre de répondre à des demandes de salariés pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, pour améliorer leur qualité de vie au travail et pour réduire leur temps de trajet.

Il peut aussi traduire une volonté politique de réduire les déplacements intra-urbains ou bien encore répondre à une situation temporaire d'incapacité de déplacement, mais, dans tous les cas, ils insistent sur le fait que le télétravail doit être compatible avec la mission du SPSTI.

Les partenaires sociaux souhaitent reprendre, dans le présent accord-cadre, les principaux éléments de l'ANI précité, en l'adaptant au secteur.

Ils rappellent que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Pour la mise en place du télétravail au sein des SPSTI, les partenaires sociaux de la branche recommandent de retenir, sauf circonstances exceptionnelles, le lieu habituel de résidence du salarié tel que déclaré à l'employeur, sous réserve de remplir les conditions requises propres à l'exercice du télétravail, d'une part, et permettant la sécurité et la confidentialité des données et des échanges, d'autre part.

Le présent accord-cadre se veut être un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation d'entreprise, afin de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail, qui peut s'inscrire dans une démarche plus large de qualité de vie au travail.

## **Chapitre 1<sup>er</sup> Le télétravail dans les SPSTI**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les principes et les bonnes pratiques qui permettent d'envisager une mise en place réussie du télétravail au sein des SPSTI.

### **Article 1.1 | *Intégration du télétravail dans le fonctionnement du SPSTI***

La crise sanitaire récente conduit les SPSTI, leurs salariés et leurs représentants, à tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment par la réalisation de retours d'expérience, de diagnostic partagé, pour mettre en évidence des conditions de mise en œuvre adaptées aux SPSTI.

Les retours d'expérience montrent, notamment, l'importance, pour les services, d'être vigilant à l'articulation entre le présentiel et le distanciel, afin de préserver le fonctionnement collectif et l'efficacité de l'organisation du travail.

Il est, par ailleurs, utile de tirer les enseignements des mesures prises pour la continuité d'activité et d'en réaliser un suivi. L'anticipation de scénarios exceptionnels permet d'identifier les différentes situations auxquelles le SPSTI peut être confronté, les spécificités éventuelles de la mise en œuvre du télétravail, le rôle des différents acteurs du SPSTI, les conditions de poursuite du dialogue social et de préservation du lien entre les salariés et leurs représentants.

La gestion des parcs de matériels informatiques et l'utilisation globale des outils numériques sont aussi des points d'attention à intégrer dans la réflexion des SPSTI sur le développement du télétravail.

### **Article 1.2 | *Télétravail et préservation de la relation de travail***

Le télétravail doit être mis en œuvre en veillant à prévenir l'isolement du salarié par le maintien des liens d'appartenance au SPSTI. Une attention particulière doit être portée, non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, l'éloignement physique des collaborateurs ne devant pas conduire à un amoindrissement du lien social.

Tous les acteurs du service sont mobilisés pour le maintien du lien social avec la vie du service ; le salarié qui ressentirait un éventuel sentiment d'isolement peut alerter sa direction, ou les représentants du personnel quand ils existent.

La mise en place d'une phase d'expérimentation de quelques mois est nécessaire, suivie de l'élaboration d'un bilan pour identifier les facteurs clés de succès. Les partenaires sociaux préconisent que cette phase d'expérimentation soit de 3 mois.

## Article 1.3 | *Télétravail et attractivité du SPSTI*

Le télétravail fait l'objet d'une demande accrue de certains salariés au regard des bénéfices souvent constatés : réduction des déplacements, meilleur équilibre vie personnelle/vie professionnelle, plus grande autonomie, prise d'initiative plus importante, etc.

Il constitue un facteur d'attractivité. C'est une modalité d'organisation du travail qui peut être prévue dès l'embauche, après une période d'intégration indispensable ou mise en place en cours d'exécution du contrat de travail.

## Chapitre 2 La mise en place du télétravail

### Article 2.1 | *Rappel des dispositions légales et réglementaires et identification des activités télétravaillables*

Conformément aux dispositions légales, le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence de charte ou d'accord collectif, le salarié et l'employeur formalisent par tout moyen leur accord de recourir au télétravail.

Aux termes de la loi, l'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 du code du travail ;

6° Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace de pandémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme une adaptation du poste de travail rendue nécessaire pour permettre la continuité de l'activité du SPSTI et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève de la responsabilité de l'employeur.

S'agissant de l'identification des activités télétravaillables, il est important de rappeler que le Service, doté de sa mission légale, doit pouvoir répondre aux demandes de ses entreprises adhérentes, en s'appuyant sur ses équipes, dans le cadre du projet de service.

Les services peuvent ainsi considérer que certaines tâches doivent être réalisées dans les locaux du service et donc être incompatibles avec le télétravail (par exemple, l'accueil physique, l'archivage manuel). De même, les activités nécessitant des interactions humaines spécifiques ou autre intervention sur site ne sont pas compatibles avec du télétravail.

Aucun métier des SPSTI ne peut être exclu de l'accès au télétravail sans analyse préalable de l'activité et de l'organisation du service.

Dans le cadre de la négociation collective d'un accord portant sur le télétravail, il est recommandé que soient listées les tâches télétravaillables.

La possibilité de télétravailler dépend aussi de l'organisation du service. Dans l'objectif de préserver une organisation optimale, la direction aménage les jours de télétravail et de présence physique des salariés, en fonction des nécessités du service.

Dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les projets de l'employeur ayant un impact sur la marche générale du service, dont la mise en œuvre et le périmètre du télétravail.

## **Article 2.2 | *Le télétravail : sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants***

La mise en place du télétravail est un thème de dialogue social au niveau du service.

Un dialogue social de qualité constitue un gage de réussite de la mise en place d'un dispositif de télétravail adapté aux besoins spécifiques du service, permettant de concilier efficacement les intérêts de l'employeur et des salariés.

## **Article 2.3 | *Les conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure***

### **Article 2.3.1 | *Volontariat***

Le télétravail régulier résulte d'un double volontariat dans le service : accord du salarié et de la direction. Il faut, en effet, que le salarié et la direction soient tous les deux d'accord sur le principe et les modalités du télétravail, afin que celui-ci puisse être mis en place.

### **Article 2.3.2 | *Forme de l'accord***

En l'absence de dispositions particulières prévues par un accord collectif d'entreprise ou une charte, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par tout moyen.

Le recours à un écrit est préconisé, afin, notamment, d'établir la preuve de cet accord.

Tout salarié qui accède, d'un commun accord avec l'employeur, au télétravail régulier, est informé des conditions de mobilisation et de mise en œuvre de cette forme d'organisation du travail, en fonction du lieu d'exercice du télétravail.

Ces informations peuvent notamment porter sur :

- le cadre collectif existant ;
- la pratique du télétravail telle que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec le service ;
- les modalités d'articulation entre le télétravail et le présentiel pour tenir compte, notamment, du maintien de la qualité du travail avec les autres salariés ;
- les équipements, leurs règles d'utilisation, leurs coûts et leurs assurances, etc ;
- les règles de prise en charge des frais professionnels, telles que définies par le service.

### **Article 2.3.3 | *Refus du télétravail***

Conformément aux dispositions législatives, si une demande de passage au télétravail émane d'un salarié occupant un poste éligible à ce mode d'organisation, dans les conditions prévues par l'accord collectif de travail applicable au sein du service, l'employeur motive par écrit sa réponse en cas de refus. Il en est de même, en l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque cette demande émane d'un travailleur handicapé ou d'un proche aidant.

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

### **Article 2.3.4 | Période d'adaptation**

Une période d'adaptation au télétravail est nécessaire pour chaque nouvelle situation de télétravail d'un salarié. L'objectif de cette période est de vérifier la compatibilité technique et organisationnelle du travail et du fonctionnement de l'équipe du télétravailleur.

Une période d'adaptation d'un minimum de 3 mois semble raisonnable.

Au terme de cette période, un entretien entre le salarié concerné et la direction peut être organisé pour s'assurer, notamment, que cette nouvelle organisation de travail répond bien aux attentes du salarié et permet le bon fonctionnement du service. À l'issue de cet entretien, les deux parties peuvent décider d'adapter et de poursuivre ou non la mise en place du dispositif de télétravail.

### **Article 2.3.5 | Réversibilité du télétravail régulier**

La situation de télétravail est résiliable à tout moment (même pendant la période d'adaptation précitée). À son issue, le salarié réintègre son poste de travail contractuel qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles.

Ainsi, les deux parties peuvent-elles mettre fin au télétravail de manière unilatérale ; le demandeur devra en informer par écrit l'autre partie, en précisant la date envisagée de modification ou de fin du dispositif, en respectant un délai de prévenance d'une semaine.

Dans ce cas, comme en matière de refus du télétravail, l'employeur motive son écrit.

## **Chapitre 3 L'organisation du télétravail**

### **Article 3.1 | Rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles**

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux relations de travail s'appliquent à tous salariés, indifféremment (en télétravail ou pas). Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que celui qui exécute son travail dans les locaux du service.

Ainsi, sont notamment applicables aux salariés en télétravail, les règles légales et conventionnelles relatives aux sujets listés ci-dessous.

#### **Article 3.1.1 | Le lien de subordination entre employeur et salarié**

Le recours au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur, et ne remet pas en cause le lien de subordination contractuel entre l'employeur et les salariés s'agissant de l'exécution du travail.

#### **Article 3.1.2 | La durée du travail et le temps de repos**

La durée du travail du salarié est identique, qu'il soit sur site ou en télétravail.

Les dispositions, notamment relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures de travail, s'appliquent, ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

Le télétravail ne modifie donc ni la durée ni l'organisation du temps de travail du télétravailleur. Chaque salarié en situation de télétravail s'engage à respecter les durées maximales de travail et de repos applicables.

Le télétravail ne peut générer aucune heure supplémentaire, sauf demande expresse de la direction.

Il est également entendu que, pendant les suspensions du contrat de travail (maladie, congés, etc.), le salarié ne pourra pas télétravailler.

### **Article 3.1.3 | *Le temps de travail, le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée***

Les dispositions du code du travail imposent à l'employeur de contrôler la durée du travail du salarié.

L'employeur fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur au sein du service.

Il résulte des dispositions légales que, si un moyen de contrôle de l'activité du salarié et de contrôle du temps de travail est mis en place, il doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, et le salarié doit en être informé. La mise en place de dispositifs numériques spécifiques nécessite le respect de deux conditions cumulatives : la consultation préalable du CSE et l'information préalable des salariés.

Le télétravail s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle.

La mise en place du télétravail prend en compte le droit à la déconnexion, lequel se définit comme le droit pour tout salarié, sans que cela puisse lui être reproché ou qu'il puisse être sanctionné, de ne pas être connecté à des outils numériques professionnels matériels ou dématérialisés en dehors de son temps de travail habituel (c'est-à-dire en dehors de ses horaires de travail durant lesquels il est à la disposition de son employeur).

Ainsi, le salarié n'a pas l'obligation de répondre aux courriels, aux appels téléphoniques et aux SMS, en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses temps de repos, ses congés, RTT et/ou arrêts de travail.

### **Article 3.1.4 | *Équipements et usage des outils numériques et compatibilité du poste***

Les partenaires sociaux préconisent la mise en place d'outils fournis par l'employeur. Ce dernier doit informer le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres au service, relatives à la protection des données personnelles (RGPD) et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Le salarié en télétravail doit se conformer à ces règles.

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'intérêt des bonnes pratiques suivantes, s'agissant de l'usage des outils numériques et de la protection des données :

- établir un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et communiquer ce document à l'ensemble des salariés ;
- mettre à disposition des salariés, des outils de travail collaboratifs appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées.

Par ailleurs, le salarié candidat au télétravail doit disposer d'un espace de travail lui permettant d'effectuer son activité dans des conditions adaptées. Il s'engage à :

- télétravailler dans un local en conformité avec les normes en vigueur et notamment les normes électriques ;
- exercer ses missions professionnelles dans des conditions optimales pour le travail ;
- exercer son travail dans des conditions conformes aux règles d'hygiène, de sécurité et de confidentialité applicables à tout travailleur ;
- se consacrer à son activité lors de son temps de travail ;
- disposer d'une ligne internet haut débit, condition indispensable à la réalisation du télétravail.

Il peut être demandé au salarié de fournir à la direction, avant de débiter le télétravail, une déclaration sur l'honneur, par laquelle il atteste disposer d'un espace de travail répondant à ces exigences ainsi qu'une assurance habitation/ responsabilité civile à jour.

L'employeur doit informer son assureur de la mise en place du télétravail dans le service.

### **Article 3.1.5 | *La prise en charge des frais professionnels***

Le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur s'applique à l'ensemble des situations de travail. À ce titre, il appartient ainsi au SPSTI de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt du Service, après validation de l'employeur.

L'employeur peut, le cas échéant, décider de verser une allocation forfaitaire. Celle-ci est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi.

### **Article 3.1.6 | *Le droit à la formation***

Il est rappelé que les salariés en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Les salariés en télétravail de manière régulière pourront recevoir une formation appropriée sur les équipements techniques mis à leur disposition, et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

### **Article 3.2 | *La fréquence du télétravail, hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure***

La fréquence du télétravail est déterminée par accord entre l'employeur et le salarié, conformément aux dispositions de l'accord collectif ou de la charte le cas échéant, relatives au télétravail en vigueur dans le service.

Cette fréquence peut être exprimée, par exemple, en nombre de jours, fixes ou variables, par semaine, par mois ou par an.

### **Article 3.3 | *Les règles en matière de santé et de sécurité en cas de télétravail***

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail.

Le télétravail doit s'exécuter dans un espace du domicile répondant à des normes d'hygiène, de sécurité et de confidentialité suffisantes et dans le respect des règles déontologiques.

L'employeur peut demander au télétravailleur de rédiger une attestation sur l'honneur pour attester de la conformité à la réglementation de l'installation électrique de ses lieux de résidence.

Le télétravail étant une modalité d'exécution du contrat de travail, la présomption d'imputabilité relative aux accidents de travail s'applique également en cas de télétravail.

Enfin, l'employeur s'assure de la prise en compte des risques liés au télétravail, notamment des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psycho-sociaux, qui sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et dans son plan d'action de prévention.

## **Chapitre 4 L'accompagnement des salariés du SPSTI**

### **Article 4.1 | *Adaptation et formation du personnel encadrant et des collaborateurs***

Le télétravail s'exerce dans le cadre de la relation contractuelle de travail. Mis en place de manière régulière, il fait évoluer la manière d'animer la communauté de travail.



Une relation de confiance entre le personnel encadrant et chaque collaborateur en télétravail est nécessaire pour une mise en œuvre réussie du télétravail. La définition d'objectifs clairs peut faciliter l'encadrement à distance.

Des formations sur le thème du télétravail peuvent être utilement proposées à tous les salariés en télétravail (tant au personnel encadrant qu'au personnel non encadrant).

## **Article 4.2 | *Prise en compte de situations particulières***

### **Article 4.2.1 | *Les nouveaux salariés***

L'intégration de nouveaux embauchés demande une attention particulière, qui peut nécessiter d'être renforcée dans le cadre du télétravail, pour garantir l'intégration dans la communauté de travail et la bonne appréhension du poste de travail et de son contenu (apprentissage, montée en compétence, etc.).

Il peut être ainsi pertinent de prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail.

### **Article 4.2.2 | *Les alternants***

Si la pratique du télétravail est permise pour les alternants, celle-ci peut être adaptée pour garantir l'encadrement des missions de l'alternant par son responsable, et la continuité de la relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

### **Article 4.2.3 | *Les salariés en situation de handicap***

La pratique du télétravail peut être utilisée comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou dans le cadre du maintien en emploi. Elle reste cependant également soumise au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée, et des aménagements de poste apportés, avec, le cas échéant, le concours du médecin du travail. Il est rappelé que des financements de l'AGE-FIPH peuvent être mobilisés.

L'employeur porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap afin de ne pas créer de situation d'isolement du collectif de travail.

Il est rappelé qu'au niveau de la branche, l'accord conclu le 20 mai 2021 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapé prévoit que, dans les douze mois suivant l'embauche d'un travailleur handicapé, le service doit mettre en place, avec la personne handicapée, un bilan de suivi de l'intégration. Celui-ci permet de faire le point sur les conditions de travail du salarié et son intégration au sein du service.

Ce bilan peut conduire à un aménagement complémentaire du poste et/ou du rythme de travail, en fonction de la nature du handicap et des difficultés rencontrées, selon les préconisations du médecin du travail.

### **Article 4.2.4 | *Les aidants familiaux***

Le télétravail peut être mobilisé pour accompagner le travailleur dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant.

L'employeur porte une attention particulière au salarié aidant familial, afin de ne pas créer de situation d'isolement du collectif de travail.



## **Article 4.3 | La politique de gestion des ressources humaines**

### **Article 4.3.1 | Égalité femmes/hommes**

Le télétravail s'effectue dans le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'employeur s'assure de l'égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes. C'est une des conditions de réussite de sa mise en œuvre.

### **Article 4.3.2 | La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)**

La GEPP peut intégrer le télétravail, afin d'assurer une cohérence entre l'évolution des modes de travail et le développement des compétences nécessaires à la pratique du télétravail, à l'encadrement à distance, à l'organisation du travail au sein des équipes et à la prise en compte des transformations numériques du service.

L'éloignement physique du salarié en télétravail, des centres de décisions ou du manager, ne doit pas conduire à une exclusion des politiques de promotion interne et de revalorisation salariale.

## **Chapitre 5 La préservation de la relation de travail avec le salaire**

Dans l'ANI du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail, les partenaires sociaux font état d'un diagnostic partagé du 22 septembre 2020 relevant les risques d'isolement en télétravail et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail. Une attention particulière doit alors être portée, non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

### **Article 5.1 | Maintenir le lien social**

Il est important que le lien social entre les salariés soit maintenu, en mettant en place, par exemple, des dispositifs *ad hoc* mobilisant les acteurs du service.

### **Article 5.2 | Prévenir l'isolement**

Il est opportun de créer des temps de travail collectifs réguliers.

Le salarié en télétravail peut alerter son responsable de son éventuel sentiment d'isolement, afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier.

## **Chapitre 6 Le dialogue social en situation de télétravail**

### **Article 6.1 | La continuité du dialogue social**

Il est rappelé que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent en cas de recours au télétravail.

Les règles relatives aux négociations périodiques obligatoires restent en vigueur, y compris lorsque les acteurs du dialogue social sont en télétravail.

### **Article 6.2 | L'organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail**

Le développement du télétravail régulier, occasionnel ou en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure nécessite d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social au sein du service, afin que celui-ci puisse s'exercer dans des conditions efficaces et satisfaisantes.

Il est possible, selon la réglementation en vigueur, d'organiser certaines d'entre elles à distance en l'absence d'accord spécifique, afin, notamment, de répondre à des situations particulières.

Les représentants élus du personnel et les délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, bénéficient, conformément à la loi, de moyens de fonctionnement équivalents, qu'ils soient dans les locaux du service ou en télétravail.

## **Chapitre 7 La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure**

En cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Sont exclus du télétravail pour circonstances exceptionnelles ou force majeure, les motifs liés à des contraintes personnelles (exemples : garde d'enfants, rendez-vous médicaux, rendez-vous administratifs, etc.). Ces motifs relèvent en priorité des dispositifs de jours de repos (congés payés, RTT, jours de congés exceptionnels).

### **Article 7.1 | Anticiper les mesures pour assurer la continuité d'activité**

Afin de garantir la continuité de l'activité, il est utile d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure. Un accord d'entreprise – ou, à défaut, la charte – relatif au télétravail devrait prévoir les conditions et les modalités de mobilisation du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure. Ainsi, il est conseillé de repérer en amont les activités télétravaillables, afin de faciliter la mise en place rapide du télétravail.

En l'absence d'accord collectif, le CSE, s'il existe, doit être consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dans les services dépourvus de délégués syndicaux et de CSE, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à organiser des concertations avec les salariés, avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

### **Article 7.2 | Informer les salariés**

Compte tenu des circonstances de sa mise en place, le principe de double volontariat ne s'applique pas au recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles et cas de force majeure.

Dans ce cas, l'employeur procède à une information des salariés par tout moyen, si possible par écrit. Cette information peut comporter, par exemple, la période prévue ou prévisible de télétravail, les informations relatives à l'organisation des conditions individuelles/collectives de travail (contacts utiles, organisation du temps de travail, organisation des échanges entre les salariés, entre les salariés et leurs représentants, les modalités de prise en charge des frais professionnels en vigueur dans le service, les règles d'utilisation des outils numériques, etc.

### **Article 7.3 | Organiser le télétravail**

Les règles d'organisation du travail applicables au télétravail régulier ou occasionnel, s'appliquent également au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

L'employeur doit porter une attention particulière à l'application des règles légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité des salariés concernés. Il veillera à prioriser les activités, et sera vigilant à l'isolement que peuvent ressentir certains salariés, en télétravail ou non.

### **Article 7.3.1 | *Prise en charge des frais professionnels***

Il est rappelé que l'article 3.1.5 du présent accord relatif à la prise en charge des frais professionnels s'applique également aux situations de télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

### **Article 7.3.2 | *Modalités d'organisation du dialogue social***

Il est conseillé de prévoir un protocole de fonctionnement en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel. Il peut ainsi être utile d'adapter, par accord collectif de travail, certaines règles d'organisation du dialogue social, afin d'en préserver la qualité et la continuité, en recourant aux possibilités prévues par le code du travail, en particulier :

- adaptation des modalités d'organisation des informations et consultations, ainsi que des négociations (aménagement des délais de consultation, réunions en visioconférence) ;
- adaptation des règles de communication entre les salariés et leurs représentants et/ou les représentants syndicaux, pour faciliter l'exercice du droit syndical. À ce titre, la direction met, à disposition des institutions représentatives du personnel, le matériel de communication permettant d'assurer les réunions dans le cadre de l'exercice des fonctions de ses représentants.

### **Article 7.3.3 | *Application des règles de droit commun en matière de relation de travail***

Les règles de droit commun relatives à la relation de travail s'appliquent aux situations de télétravail, y compris en cas de circonstances exceptionnelles et cas de force majeure.

## **Chapitre 8 Dispositions finales**

### **Article 8.1 | *Durée***

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions en vigueur prévues par la loi à la date de révision ou de dénonciation.

### **Article 8.2 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Les parties rappellent que cet accord-cadre s'inscrit dans le respect du principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **Article 8.3 | *Entreprises de moins de 50 salariés***

Les partenaires sociaux conviennent que le contenu du présent accord-cadre concerne tous les services et ne justifie donc pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### **Article 8.4 | *Bilan***

Un bilan des modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des services est présenté, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à l'issue des 3 ans prévus au présent accord.

Par ailleurs, la mise en place du télétravail devrait conduire les services à instaurer un suivi du dispositif une fois par an.

## Article 8.5 | *Dépôt et extension*

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

Présanse accomplira les formalités nécessaires, afin d'obtenir l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 25 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° 66 du 20 janvier 2022

relatif à la prime de fin d'année

NOR : ASET2250322M

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 ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Préambule

Par avenant n° 58 à la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (IDCC 992) en date du 17 mai 2018 étendu par arrêté du 5 juin 2019 publié au *JO* du 13 juin 2019, il a été instauré une prime intitulée « prime de fin d'année » au profit des salariés de la branche, qui a donné lieu à la création d'un article 31 *bis* de ladite convention.

Les partenaires sociaux ci-dessous signataires ont convenu de remplacer les dispositions de l'article 31 *bis* de la convention collective précitée par les dispositions qui suivent.

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

L'article 31 *bis* « Prime de fin d'année » est ainsi rédigé :

- « 1. Les salariés ont droit, dans les conditions précisées ci-après, au versement à leur profit d'une prime intitulée « prime de fin d'année » d'un montant de 2 % de leur

rémunération brute annuelle calculée sur la période du 1<sup>er</sup> décembre de l'année N – 1 au 30 novembre de l'année N.

La rémunération brute annuelle comprend l'ensemble des sommes et avantages accordés par l'employeur revêtant le caractère de salaire et assujettis à cotisations de sécurité sociale : salaire de base, congés payés, avantages en nature, prime d'ancienneté, prime pour événements familiaux, salaire variable, complément de salaire et indemnités journalières complémentaires financées par l'employeur en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle et non professionnelle ou accident ainsi que les majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit...).

La rémunération brute annuelle ne comprend donc pas :

- les remboursements de frais professionnels et de frais de transport ;
- les tickets restaurants ;
- les indemnités présentant le caractère de dommages et intérêts (telle l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de départ en retraite) ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.

2. La prime est versée, sans condition d'ancienneté, à l'ensemble des salariés employés à temps complet ou à temps partiel, en CDI ou en CDD, y compris les apprentis et les travailleurs saisonniers.

3. La prime pourra être versée en deux fois :

- 50 % au mois de juin de l'année N ;
- le solde au mois de décembre de l'année N calculé comme indiqué à l'article 1.1.

Le salarié quittant l'entreprise en cours de période, a droit à une prime calculée au pro-rata de son temps de présence lors de l'établissement de son solde de tout compte.

4. La prime de fin d'année ne s'ajoute pas aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13<sup>e</sup> mois (à l'exclusion de la prime d'ancienneté lorsqu'elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité) dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé au point 1.

## Article 2

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation et d'expérience.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'article L. 3221- 2 du code du travail.

## Article 3

La branche professionnelle étant composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant prendront effet rétroactivement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée.

## Article 5

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.

*Fait à Paris, le 20 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144 | Convention collective nationale

IDCC : 1043 | **GARDIENS, CONCIERGES ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES**

## **Avenant n° 105 du 4 février 2022**

relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250313M

IDCC : 1043

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

**ARC ;**

**FEPL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNIGIC ;**

**FS CFDT ;**

**FEC FO Services,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

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

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2022, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.



Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à classifications égales, étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lancera sur le sujet.

## Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2022, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,4000 ;
- valeur du point catégorie B : 1,6147 ;
- valeur fixe : 800,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

- catégorie A :  $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,4000] + 800 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$
- catégorie B :  $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,6147] + 800 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$ .

## Article 3

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit qui est portée à 170,00 € par mois.

## Article 4

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,20 € par lot principal et par mois, avec un minimum de 24,00 € par mois et un maximum de 192,00 € par mois.

## Article 5

En ce qui concerne le calcul de l'avantage en nature pour le logement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la formule de calcul est simplifiée afin de ne contenir qu'une seule variable, à savoir l'IRL du quatrième trimestre de l'année précédente. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N, la formule pour le calcul du montant de l'avantage en nature par mètre carré du logement (ANm<sup>2</sup>) est la suivante, avec le résultat arrondi à trois décimales :

- catégorie 1 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 3,217\,5^{[1]} \div 130,52^{[2]} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N} - 1$  ;
- catégorie 2 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 2,540^{[1]} \div 130,52^{[2]} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N} - 1$  ;
- catégorie 3 :  $\text{ANm}^2 \text{ N} = 1,876^{[1]} \div 130,52^{[2]} \times \text{IRL } 4^{\text{e}} \text{ trimestre N} - 1$ .

L'application de cette formule au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour l'année 2022 donne les résultats suivants, avec l'IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2021 à 132,62 :

- catégorie 1 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2022} = 3,269 \text{ €}$  ;
- catégorie 2 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2022} = 2,581 \text{ €}$  ;
- catégorie 3 :  $\text{ANm}^2 \text{ 2022} = 1,906 \text{ €}$ .

[1] Il s'agit de la valeur de ANm<sup>2</sup> au 1<sup>er</sup> janvier 2021, prise comme référence.

[2] Il s'agit de la valeur de l'IRL du 4<sup>e</sup> trimestre 2020 prise comme référence.

Indépendamment de la catégorie et de la surface du logement, la valeur minimale de l'avantage en nature logement par mois est la valeur fixée par l'URSSAF au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N pour la plus faible tranche de rémunération mensuelle et pour une pièce unique, et la valeur maximale est calculée sur une surface limitée à 60 mètres carrés.

Les valeurs minimales à prendre en considération sont ainsi de 71,20 € en 2021 et de 72,30 € en 2022.

## **Article 6**

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1740 € (TTC).

## **Article 7**

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la république française.

*Fait à Paris, le 4 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : 1077 | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE  
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

**Avenant du 9 décembre 2021**

à l'accord du 26 septembre 2019  
relatif aux forfaits annuels en jours

NOR : ASET2250311M

IDCC : 1077

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

**FNA ;**

**FNNPAOEL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FGA CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Un accord relatif aux forfaits annuels en jours a été conclu le 26 septembre 2019.

Cet accord a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 2 juillet 2021, étant précisé que le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 9.2 et les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> alinéas de l'article 10.2 ont été étendus sous réserve que soit précisé par accord d'entreprise, les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences en cours de période, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

L'arrêté d'extension précise que l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore les modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

Il est rappelé que, par la conclusion de l'accord du 26 septembre 2019 relatif aux forfait annuels en jours, les partenaires sociaux ont entendu faciliter la mise en œuvre de conventions de forfait annuel en jours dans l'ensemble des entreprises de la branche en permettant notamment une application directe des dispositions prévues par l'accord.

Les réserves de l'arrêté d'extension du 2 juillet 2021 conduisent à rendre nécessaire la négociation d'un accord au niveau de l'entreprise s'agissant des conditions de prise en compte pour

la rémunération des salariés, des absences en cours de période et des entrées et sorties en cours d'année, ce qui va à l'encontre de la volonté des partenaires sociaux d'éviter aux entreprises de la branche d'avoir à conclure un accord en leur sein.

C'est pourquoi les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier un avenant à l'accord du 26 septembre 2019 relatif aux forfait annuels en jours.

## **Article 1<sup>er</sup> | Incidence des absences sur la rémunération**

L'article 9.2 est modifié comme suit :

### **« 9.2. Impact sur la rémunération**

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur la rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

La retenue correspondant à chaque jour d'absence est calculée sur la base du salaire journalier, lequel correspond au salaire forfaitaire annuel divisé par le nombre de jours devant être travaillés fixé dans l'accord (218 jours), augmenté des jours de congés payés, des jours fériés rémunérés non travaillés, des jours de repos et des éventuels jours de repos conventionnels.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours travaillés est réduit du nombre de jours non rémunérés. »

## **Article 2 | Impact des entrées et sorties sur la rémunération**

L'article 10.2 est modifié comme suit :

### **« 10.2. Impact sur la rémunération**

La rémunération des salariés soumis à la convention de forfait annuel en jours est fixée sur une base annuelle forfaitaire indépendamment du nombre de jours travaillés par mois.

Il est rappelé que la rémunération est lissée sur les douze mois de l'année.

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, la rémunération est définie à due concurrence sur la base du nombre de jours travaillés ou à travailler au cours de la période de référence.

En cas de départ en cours d'année, le nombre de jours excédentaires ou déficitaires au jour du départ de la société donne lieu à une régularisation salariale, sur la base du salaire journalier déterminé à l'article 9.2.

Dans le cas où le nombre de jours travaillés est supérieur au nombre de jours qui auraient dû être travaillés, une régularisation de la rémunération interviendra sur le solde de tout compte. Dans le cas où le nombre de jours travaillés est inférieur au nombre de jours qui auraient dû être travaillés, une retenue, correspondant au trop-perçu, interviendra sur le solde de tout compte. »

## **Article 3 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4 | Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

#### **Article 5 | Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

#### **Article 6 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt.

*Fait à Paris, le 9 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311 | Conventions collectives nationales

**COMMERCE DE QUINCAILLERIE, FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : **1383**. – **EMPLOYÉS ET PERSONNEL DE MAÎTRISE**

IDCC : **731**. – **CADRES**

**Accord du 16 février 2022**

relatif aux salaires

NOR : ASET2250355M

IDCC : 1383

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

**FFQ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues pour les catégories « Employés » et « Personnel de maîtrise » par l'avenant du 21 janvier 2021 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

**Employés**

Niveau	Échelon	Salaire
I	1	1 610,00 €
	2	1 615,00 €
	3	1 620,00 €
II	1	1 630,00 €
	2	1 640,00 €
	3	1 650,00 €

Niveau	Échelon	Salaire
III	1	1 660,00 €
	2	1 680,00 €
	3	1 700,00 €
IV	1	1 710,00 €
	2	1 728,00 €
	3	1 745,00 €

## Personnel de maîtrise

Niveau	Échelon	Salaire
V	1	1 758,00 €
	2	1 841,00 €
	3	1 906,00 €
VI	1	1 918,00 €
	2	2 010,00 €
	3	2 099,00 €

## Article 2

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (84 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).

## Article 3

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent accord ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-13 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier.

Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-15 et L. 2242-7 du code du travail.

## Article 4

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

## **Article 5**

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

*Fait à Lyon, le 16 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
(Commerce de détail)

## Avenant n° 27 du 24 février 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2250347M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'autre part,

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

### Article 1<sup>er</sup> | *Salaires minima hiérarchiques*

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

#### 1. Ouvriers. Employés

Niveau	Brut mensuel
A	1 604 €
B	1 625 €
C	1 680 €
D	1 746 €

#### 2. Agents de maîtrise

Niveau	Brut mensuel
E	1 831 €
F	1 951 €

### 3. Cadres

Niveau	Brut mensuel
G	2 469 €
H	3 443 €
I	3 627 €
J	3 984 €

#### Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

#### Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit son extension.

#### Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

#### Article 5 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

*Fait à Paris, le 24 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS  
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

**Avenant n° 190 du 8 février 2022**

relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité  
des régimes de prévoyance et frais de santé

NOR : ASET2250361M

IDCC : 1518

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

**HEXOPEE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la branche Éclat a instauré dans le cadre de la conclusion de l'avenant n° 187 du 30 septembre 2021, des garanties prévoyance et frais de santé présentant un degré élevé de solidarité (DES), qui comprennent à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement :

- à mettre en œuvre une politique d'action sociale correspondant à la situation spécifique de la branche et venant en supplément des actions pouvant déjà être développées par ailleurs ;
- à en assurer le pilotage et le suivi de manière pertinente et efficiente en commission paritaire de prévoyance et frais de santé ;
- à optimiser la gestion des fonds destinés à financer les actions de solidarité qu'ils auront déterminées, à en garantir une gestion transparente et donc à prévoir une mutualisation renforcée ;

Ceux-ci rappellent en outre l'obligation réglementaire qui leur impose de rendre effectif le degré élevé de solidarité dans les régimes instaurés et de veiller à la restitution quantitative et qualitative des prestations servies dans ce cadre.

C'est pour atteindre ces objectifs que les partenaires sociaux ont mis en place un dispositif de gestion unique centralisée de la politique de solidarité conventionnelle pour chacun des régimes complémentaires, frais de santé et prévoyance, en :

- assurant, d'une part, une mutualisation des fonds des entreprises et des salariés qui cotisent au titre d'assurances collectives mises en œuvre en application des régimes instaurés au niveau de la branche et ce séparément pour chacun des régimes, santé et prévoyance ;
- en mettant en œuvre, d'autre part, un pilotage paritaire maîtrisé du déploiement des prestations à caractère non directement contributif inhérentes à la mise en œuvre des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, frais de santé et prévoyance.

Dans ces conditions et conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont entendu organiser leur politique d'action sociale, dans le prolongement et le respect des accords préexistants, et ce dans le cadre du présent avenant s'intégrant ainsi à la convention collective Éclat.

Cet avenant a été conclu après audition spécifique de l'ensemble des organismes assureurs recommandés par la branche en matière de prévoyance comme en matière de frais de santé.

Enfin, cet avenant supprime l'accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social des régimes de prévoyance et de complémentaire santé (non étendu) et il remplace dans son intégralité l'accord du 2 décembre 2016 relatif à la mise en œuvre du fonds social relatif au haut degré de solidarité des régimes de prévoyance et de santé (étendu par arrêté du 14 décembre 2018).

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la branche Éclat. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2 | Degré élevé de solidarité santé et prévoyance**

Cet article crée un chapitre XIII à la CCN Éclat comme suit :

### **« Chapitre XIII Degré élevé de solidarité (DES) et fonds social »**

#### **Article 13.1 | Organisation de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité dans le cadre du DES**

##### **Article 13.1.1 | Centralisation de la gestion du dispositif conventionnel de solidarité**

Poursuivant un double objectif de mutualisation renforcée et de transparence, les partenaires sociaux entendent mettre en place des mécanismes de gestion centralisée des dispositifs conventionnels de solidarité, séparément pour la santé et la prévoyance, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

##### **Article 13.1.2 | Principe de gestion unique centralisée**

Les organisations syndicales et patronales consacrent, au niveau de la branche, le principe d'une gestion unique et centralisée de la politique de solidarité pour chaque

dispositif conventionnel de protection sociale complémentaire négocié à son niveau et comprenant une clause de recommandation.

Conformément aux articles 8.13 et 11.7 de la CCN, la branche a choisi dans le cadre de la procédure de recommandation et ce en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, un unique organisme, l'OCIRP.

Ce dernier est mandaté pour assurer la gestion, pour le compte de la branche, des politiques de solidarité mise en œuvre dans le cadre du régime conventionnel de prévoyance d'une part et de frais de santé d'autre part.

Le fonctionnement des politiques conventionnelles de solidarité centralisées au niveau de la branche est ainsi assuré par cet organisme.

L'organisme mandaté a fondé son dispositif centralisateur du degré élevé de solidarité dans les branches sur son expérience en tant qu'acteur de protection sociale des salariés dans les situations les plus difficiles depuis près de 50 ans. Son expertise en matière d'action sociale destinée à soutenir les bénéficiaires de garanties rattachées à des contextes fragilisant lui a par ailleurs permis de construire un réseau d'intervenants de qualité pouvant apporter des réponses aux problématiques des salariés. Son rôle transverse en tant qu'union d'institutions de prévoyance lui permet en outre de travailler avec l'ensemble de ses membres institutions partenaires en totale fluidité, le tout sous l'impulsion et en lien permanent avec la commission paritaire de la branche.

Les relations entre cet organisme et les assureurs recommandés sont précisées par voie de protocole technique spécifique visé par les partenaires sociaux.

#### **Article 13.1.3 | Choix, renouvellement ou changement de gestionnaire**

Compte tenu de la spécificité réglementaire de fonctionnement du degré élevé de solidarité que présentent les accords de branche assortis d'une clause de recommandation, il a été décidé par les partenaires sociaux d'auditionner les organismes recommandés, en santé et en prévoyance, pour permettre à la branche de déterminer définitivement son choix de gestion de ses politiques paritaires de solidarité en cohérence avec les premières orientations retenues dans les accords et avenants préexistants.

Il est rappelé que c'est à l'issue de ces auditions et conformément à la signature de l'avenant n° 187 du 23 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance et frais de santé que les partenaires sociaux ont retenu, en vue d'un renouvellement, comme organisme gestionnaire unique de ses politiques de solidarité l'organisme suivant : l'OCIRP.

Il est entendu que le mandat de gestion est d'une durée déterminée qui ne pourra pas avoir une durée supérieure à celle des recommandations négociées au niveau de la branche. Au jour de la signature du présent avenant, et sauf modification, les recommandations, tant pour le régime de santé que pour le régime de prévoyance, prennent fin au 31 décembre 2026, qui serait donc la fin du mandat actuel. À chaque échéance du mandat, il est convenu que la branche se positionnera paritairement pour un renouvellement ou un changement de gestionnaire. Il sera procédé à l'audition des organismes assureurs recommandés pour apprécier l'opportunité d'un renouvellement ou d'un changement.

#### **Article 13.2 | *Financement des actions de solidarité dans le cadre du DES***

##### **Article 13.2.1 | Mutualisation des primes d'assurance affectées à la solidarité**

Tels que prévus aux articles 8.13 et 11.17 de la CCN, 2 % des primes des régimes conventionnels d'assurance collective sont affectés aux prestations à caractère non

directement contributif, conformément à l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale. Les partenaires sociaux confirment ici que toutes les primes perçues par les assureurs recommandés au titre des différents régimes en vigueur au niveau de la branche seront mutualisées au sein des dispositifs de gestion unique centralisée, pour la santé d'une part et la prévoyance d'autre part, confiés à l'organisme visé par le présent texte.

Les organismes assureurs recommandés par la branche au titre des accords prévoyant la mise en œuvre d'une politique de solidarité s'organiseront en conséquence, en concertation avec l'organisme gestionnaire mandaté, pour assurer un plein effet à cette mutualisation. Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs veilleront au bon fonctionnement de ces dispositifs au travers des rapports annuels prévus par les articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Il est expressément convenu que les dispositifs mis en place au niveau du gestionnaire sont communs aux assureurs recommandés, pour la santé d'une part et pour la prévoyance d'autre part, et exclusivement mis en place au bénéfice des entreprises qui adhèrent à l'un d'entre eux.

Les entreprises non adhérentes à l'un des organismes assureurs recommandés par la branche devront se rapprocher de leur propre assureur pour mettre en œuvre les mécanismes adaptés à leurs obligations et les actions de solidarité telles qu'elles résultent des dispositions du présent texte.

### **Article 13.2.2 | Gestion des flux et aspects comptables**

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs réaffirment leur volonté de pouvoir bénéficier d'une parfaite lisibilité comptable de toutes les opérations menées en application de leur politique de solidarité.

Elles rappellent à ce titre que les dispositions du code de la sécurité sociale imposent effectivement des obligations de restitution de l'information sur l'effectivité de prestations présentant un degré élevé de solidarité et la conformité de celle-ci à leur objet.

Dans ce cadre, il est entendu que le gestionnaire unique centralisera le flux de la quote-part des cotisations attribuées à la politique de solidarité dans les proportions définies dans les accords de branche préexistants. Et ce, en distinguant précisément ce qui relève de la santé de ce qui relève de la prévoyance, chacune des politiques de solidarité respectivement inhérentes à l'un ou à l'autre de ces régimes devant être conçue et considérée isolément.

Ce flux aura un rythme adossé à celui de la perception des cotisations du régime concerné et sera donc, par principe, trimestriel.

Le flux des prestations avancées par les assureurs recommandés sera transmis au gestionnaire mandaté.

Ce flux fera l'objet d'une rétrocession à la hauteur des coûts engagés, dès lors que l'action sera effectivement conforme à celles identifiées par la branche.

Ces différentes opérations feront l'objet d'un reporting établi sous la responsabilité de l'organisme mandaté et qui détaillera en particulier les flux comptables existant entre les différents intervenants, indépendamment de la comptabilité propre des assureurs recommandés.

Ce reporting participe aux obligations de restitution réglementaires de la branche prévues par le code de la sécurité sociale.

### **Article 13.3 | *Caractère obligatoire et opposable des actions conventionnelles de solidarité DES***

Il est expressément convenu que la branche entend mettre en œuvre une politique de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé existant à son niveau. Cette solidarité se traduit par la mise en œuvre obligatoire, pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel de la CCN Éclat, des actions conventionnelles identifiées par les partenaires sociaux.

Les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux organismes recommandés par la branche, sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure, avec leur propre assureur, de proposer les actions conventionnelles de solidarité présentement définies, en s'assurant dans ce cadre de leur financement.

### **Article 13.4 | *Dispositions relatives au mandat confié au gestionnaire centralisé et unique***

#### **Article 13.4.1 | Mécanisme de détermination des actions conventionnelles de solidarité**

Les actions conventionnelles de solidarité seront déterminées chaque année par les partenaires sociaux avec l'accompagnement de l'OCIRP.

Ainsi, cet organisme, dans le cadre de son mandatement est l'interlocuteur de la branche pour ce qui concerne la détermination des actions de solidarité qu'elle entend mettre en œuvre. Il est convenu, à ce titre que l'organisme mandaté s'engage, en acceptant cette mission, à accompagner la branche dans l'identification de ses véritables besoins et des types de solutions appropriées.

Ces propositions seront validées par les partenaires sociaux, ces derniers ayant également la faculté de proposer des modifications aux services ainsi préconisés. Dans ce cadre, il est également convenu que l'organisme mandaté assiste la branche dans un choix objectif des services répondant aux solutions attendues.

Il est entendu que pendant toute la durée de son mandat, l'organisme gestionnaire assurera un suivi des besoins de la branche en veillant à leur éventuelle évolution et fera des restitutions périodiques en ce sens aux partenaires sociaux.

À ce titre, un catalogue de branche décrivant notamment les actions et les conditions d'accès est mis en place afin de permettre à chaque structure relevant de la CCN Éclat d'en avoir connaissance et de les mettre en œuvre conformément aux dispositions prévues par le présent avenant. Par ailleurs, ces actions, leurs conditions d'accès et leur mise en œuvre sont également décrits dans l'annexe indivisible du présent avenant.

Il est rappelé, enfin, que l'organisme gestionnaire unique jouera un rôle général de conseil de la branche dans ce cadre et produira en tant que de besoin à la branche tous les indicateurs et outils permettant aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs d'arrêter ou modifier les actions utiles qui participeront à la caractérisation du degré élevé de solidarité des régimes d'assurance collective prévoyance et santé.

#### **Article 13.4.2 | Rapport annuel d'exercice de la politique de solidarité**

Les partenaires sociaux constatent que par le biais de leurs politiques de solidarité assorties de dispositifs de gestion unique centralisée, l'organisme mandaté dispose de l'ensemble des informations qui permettent l'établissement des rapports, un pour

frais de santé et un pour la prévoyance, dont le contenu est à minima équivalent aux prescriptions des articles D. 912-14 et D. 912-15 du code de la sécurité sociale.

Si cette obligation incombe à la branche, il est entendu que l'organisme mandaté au titre de la gestion des politiques conventionnelles de solidarité s'engage expressément, en acceptant cette mission, à formaliser lesdits rapports conformément aux exigences des textes en vigueur.

Cet organisme gestionnaire formalisera ces rapports le cas échéant avec l'aide des assureurs recommandés au niveau de la branche en coordination, au besoin, avec l'apériteur du régime concerné lorsqu'il existe.

Ce travail de reporting général permettra également à la branche de disposer d'éléments quantitatifs et qualitatifs pour lui permettre de faire évoluer, le cas échéant, ses politiques conventionnelles de solidarité.

Un reporting particulier à l'attention des assureurs et des fournisseurs sera également formalisé par le gestionnaire, au regard de l'activité respective de ceux-ci. »

### **Article 3 | *Entrée en vigueur***

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

### **Article 4 | *Dispositions diverses***

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, étant toutefois rappelé que la durée du mandat confié à l'organisme gestionnaire est déterminée, comme indiqué dans l'article 13.1.3 de la CCN. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

### **Article 5 | *Révision, dénonciation***

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 8 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe indivisible** Liste des actions conventionnelles de solidarité liées au régime de prévoyance et de santé.

Conformément aux dispositions du présent avenant auquel la présente liste est annexée de manière indivisible, les partenaires sociaux ont entendu mettre en œuvre les actions conventionnelles de solidarité et de prévention suivantes et ce à titre obligatoire pour l'ensemble des structures relevant du champ d'application territorial et professionnel :

Prestations en prévoyance			
Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Soutien psychologique à destination des salariés/ entreprises	<p>Pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accompagner de manière anonyme pour faire face aux problèmes rencontrés dans le cadre du travail, et/ou en lien avec des problématiques plus personnelles</li> </ul> <p>Pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accompagner dans la gestion des événements traumatiques</li> <li>• Prévenir et réduire les sources de tensions et désamorcer des situations de conflits potentiels</li> </ul>	Salariés/ Entreprises relevant de la branche Éclat	Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du Degré élevé de solidarité sur les cotisations prévoyance, hors taxes.
Formation aux gestes de premiers secours	Formation aux gestes de premiers secours (niveau PSC1 délivrée par la protection civile).	Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat	Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations prévoyance, hors taxes.
Soutien financier en cas de maladies graves	Versement d'une somme forfaitaire de 1000 € pour le salarié atteint d'une Affection longue durée exonérante à 100%.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat	Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations prévoyance, hors taxes.

Prestations en santé			
Type de service	Détail du service	Conditions d'accès	Coût
Soutien psychologique à destination des salariés/ entreprises	<p>Pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accompagner de manière anonyme pour faire face aux problèmes rencontrés dans le cadre du travail, et/ou en lien avec des problématiques plus personnelles</li> </ul> <p>Pour l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'accompagner dans la gestion des événements traumatiques</li> <li>▪ Prévenir et réduire les sources de tensions et désamorcer des situations de conflits potentiels</li> </ul>	Salariés/Entreprises relevant de la branche Éclat	Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.
Soutien aux salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage	Exonération de la part salariale des cotisations prévoyance pour les salariés en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage (ainsi) 100 % de la part salariale des personnels concernés du régime de base conventionnel obligatoire doit être pris en charge).	Salariés en contrats de professionnalisation et salariés en contrats d'apprentissage d'une entreprise relevant de la branche Éclat.	Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.
Soutien financier au parent isolé qui vient d'avoir ou d'adopter un 1 <sup>er</sup> enfant	Pour une famille monoparentale, les cotisations santé sont prises en charge pour le 1 <sup>er</sup> enfant à charge pour une période de 12 mois	Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat	Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.
Soutien financier pour le reste à charge des frais dentaires et/ou optiques	Soutien financier de tout ou partie du reste à charge (hors PEC régime obligatoire et complémentaire santé) des frais dentaires et/ou optiques.	Salariés d'une entreprise relevant de la branche Éclat	Financé par le 2 % des cotisations prélevé au titre du degré élevé de solidarité sur les cotisations santé, hors taxes.

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS  
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

**Avenant n° 191 du 8 février 2022**

relatif à la réactualisation de la liste des certifications éligibles  
au dispositif « Pro A »

NOR : ASET2250360M

IDCC : 1518

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

**HEXOPEE**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**CFDT ;**

**UNSA ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par un avenant n° 184 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 relatif à la reconversion ou à la promotion par l'alternance (Pro-A), étendu par arrêté le 29 avril 2021, les partenaires sociaux de la branche Éclat ont conclu des dispositions relatives à la Pro-A permettant ainsi un meilleur accès à la certification pour les salariés en poste au sein des entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à ce dispositif dans la mesure où il permet, la professionnalisation, attestée par une certification, sur des métiers à fort enjeu de développement des compétences, et ce, en lien avec les profondes mutations économiques et sociétales auxquelles sont confrontées les entreprises de la branche, objectivées dans le cadre du diagnostic action « Impact du Covid », cofinancé par la DGEFP dans le cadre du PIC.

Conformément aux dispositions légales, le dispositif de la Pro-A mis en œuvre au niveau de la branche prévoit une liste de certifications éligibles à ce dispositif. La liste actuelle, figurant à l'avenant n° 184, n'est plus à jour, du fait de la radiation de certaines certifications, ou encore de l'évolution de titres entraînant un changement de code au RNCP. Il a aussi été nécessaire d'ajouter une dizaine de certifications nouvelles, indispensables à l'évolution des compétences dans la

branche, tant sur le cœur de métier (diplôme de musicien intervenant, métiers de la médiation, gestion et protection de la nature...) que sur des fonctions en lien avec le développement et la communication, en forte corrélation avec les métiers en forte mutation et en risque d'obsolescence des compétences.

Le présent avenant vise ainsi uniquement la réactualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A, dans un souci de lisibilité auprès des salariés et des entreprises. Les arguments développés dans l'annexe 1 de l'avenant n° 184 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 restent valables et sont repris intégralement dans le présent texte.

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la branche Éclat. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

### **Article 2 | Réactualisation de la liste des certifications éligibles à la Pro-A**

Cet article remplace l'annexe 1 « Liste des certifications éligibles à la Pro-A » prévue dans l'avenant n° 184 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 par une nouvelle annexe « liste des certifications éligibles à la Pro-A », figurant dans le présent avenant.

Les autres dispositions de l'avenant n° 184 restent inchangées.

### **Article 3 | Entrée en vigueur**

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

### **Article 4 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales ainsi que d'une demande d'extension.

### **Article 5 | Révision, dénonciation**

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

*Fait à Paris, le 8 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Liste des certifications éligibles à la Pro-A

### ■ Fonctions liées à l'animation et à la petite enfance :

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant la fonction animation et petite enfance :

Les métiers de l'animation concernent 62 % des salariés de la branche. Cette fonction et ses mutations sont au cœur des projets des entreprises de la branche ;

Les pratiques des professionnels de l'animation sont aujourd'hui remises en cause de manière profonde par des mutations d'ordre divers qui rendent nécessaires l'adaptation permanente, l'acquisition et le développement continu de nouvelles compétences.

Parmi les facteurs de mutations induisant des changements profonds :

- une demande sociétale en évolution rapide : l'exigence croissante des publics et la volatilité de la demande, les attentes en termes de variété des propositions et de personnalisation des prestations, les évolutions de la commande publique amènent les professionnels de l'animation à repenser leurs approches en adaptant l'offre (canaux diversifiés, conception et diffusion de contenus numériques...) et en amplifiant les techniques de promotion de leurs prestations, de fidélisation et de différenciation, face à la concurrence. Face au développement de la logique de marchés publics, on voit apparaître des profils d'animateurs gestionnaires, qui ont besoin d'être formés à la réponse aux appels d'offres, à projets, au montage de dossiers de financement ou encore à la gestion du reporting ;
- l'irruption du numérique dans les pratiques : à ce titre le baromètre emploi 2020 de la branche Éclat, réalisé par l'OPCO Uniformation, met en exergue l'impact du numérique sur la branche. 31 % des employeurs interrogés évoquaient l'impact du numérique sur le métier d'animateur socio-culturel et de loisirs. Ici, ce sont des compétences spécifiques qui sont à construire. Elles requièrent des efforts de formation importants en lien avec la capacité à l'accompagnement pédagogique des usages et des pratiques du numérique, à la formation citoyenne (décryptage des mécanismes de fabrication de l'information, identification des intox, modération des usages...), à des activités plus ludiques ou à visée formative (codage, création de blogs, de jeux vidéos, diffusion de webradios, ateliers robotique, montage de vidéos et photos numériques...) en lien avec les attentes des publics et en relai des orientations des politiques publiques ;

Cet accompagnement doit s'inscrire dans une logique inclusive. La lutte contre l'illectro-nisme est aussi un enjeu que les structures de la branche se doivent de relever, et qui requiert des formations *ad hoc*. Face à ces changements massifs, le risque d'obsolescence des compétences est constant, et la mise à niveau et le développement de nouvelles compétences doit pouvoir s'envisager en continu, par le biais de la formation professionnelle et en particulier l'acquisition de certifications aux contenus adaptés, via la Pro-A ;

- la préoccupation écologique : aujourd'hui c'est la quasi-totalité des propositions pédagogiques, culturelles et de loisirs des associations qui se trouvent questionnées par la transition écologique. L'impact va bien au-delà des professionnels dits animateur nature. Ainsi, le volet prospectif du rapport de la branche Éclat, édition 2020, montre que 40 % des entreprises interrogées mettaient en avant l'impact de la transition écologique sur les propositions éducatives, de loisirs et culturelles des associations. Le panel paritaire interviewé dans le cadre d'un atelier prospectif s'est prononcé unanimement sur le caractère déterminant de ces

changements sur l'activité. La transition environnementale demande l'acquisition de savoirs et savoirs faire spécifiques : transmission de connaissances, sensibilisation, éco-conception des activités et développement de nouvelles activités... (éducation à la gestion durable des ressources, modification des habitudes de consommation, connaissance et protection de la faune et de la flore...) ;

- la prise en charge des publics à besoins spécifiques : les besoins en lien avec la prise en charge de situations de précarité, d'isolement, de personnes issues de l'immigration, dépendantes, vieillissantes ou en situation de handicap sont en développement. Ils nécessitent l'intégration de compétences techniques, émotionnelles et relationnelles spécifiques de la part des professionnels de l'animation, qu'il s'agisse d'assimiler et mettre en œuvre des pédagogies spécifiques, d'adapter les projets à ces situations spécifiques ou encore de mettre en œuvre des techniques d'écoute et des réflexes d'orientation et prise en charge dédiés ;
- le contexte sanitaire lié au Covid-19 : avec les évolutions des normes légales et réglementaires en lien avec l'activité, le contexte sanitaire participe à la nécessité, pour les professionnels de l'animation, de maîtriser les gestes et soins d'urgence, d'être en capacité de sensibiliser les publics accueillis, mettre en place et veiller au respect des gestes barrières et à garantir la sécurité de tous.

Pour conclure, le baromètre emploi branche Éclat 2019 d'uniformation met en avant des besoins massifs de recrutement d'animateurs socio-culturels et de loisirs et d'animateurs périscolaire et les difficultés qui y sont liées (respectivement 53 % et 61 % des recrutements jugés difficiles pour ces profils). Parmi ces difficultés, celle de trouver le candidat avec le diplôme adapté est la première mentionnée. Dans les métiers de l'animation, à défaut de formation initiale, traditionnellement, la montée en compétences se fait par l'acquisition d'une certification en cours de vie professionnelle. Plus que jamais, les besoins en compétences démontrés du fait des mutations en cours, rendent nécessaire l'accès au dispositif Pro-A pour professionnaliser les animateurs, au cœur des projets des entreprises de la branche Éclat.

Les structures de la branche développent une offre centrée sur la petite enfance, dont le cadre est réglementé et qui connaît, depuis plusieurs années, de profondes mutations, en lien avec l'évolution des modes de vie (mutations familiales, évolutions du temps de travail des parents, modifications des contextes urbains et ruraux, prise en charge du handicap...).

En lien avec les mutations induites par les exigences réglementaires et les évolutions sociétales, les besoins en compétences de la part des professionnels de la petite enfance se renforcent en matière de prise en charge et d'accompagnement du jeune enfant, d'accompagnement à la parentalité et de médiation, de mise en place de logiques d'intervention pluridisciplinaires.

Cette montée en compétences passe indéniablement par la formation professionnelle et par l'acquisition de certifications *ad hoc*, via la Pro-A.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Animation	32369	Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – CPJEPS – Mention animateur d'activités et de vie quotidienne	3
	28725	Certificat de qualification professionnelle : animateur périscolaire	3

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Animation	34565	Agent d'accompagnement auprès d'adultes dépendants	3
	36004	Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social	3
	2478	DUT – Carrières sociales option gestion urbaine	5
	28557	BP – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'Éducation populaire et du sport – spécialité animateur : 5 mentions	4
	28573	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité éducateur sportif : 34 mentions	4
	1974	Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité techniques de l'information et de la communication	4
	28288	TP – Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	4
	492	Diplôme d'État : moniteur éducateur (DEME)	4
	35899	Artiste musicien des musiques actuelles	5
	28762	Musicien intervenant (DU)	6
	34605	Bac Pro – Animation – enfance et personnes âgées	4
	4900	DE – Diplôme d'État de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » – 2 mentions : « animation sociale » et « développement de projets, territoires et réseaux »	5
	247	Titre professionnel : formateur professionnel d'adultes	5
	403	Titre professionnel : conseiller en insertion professionnelle	5
	34825	Diplôme d'état : éducateur spécialisé	6
	34828	DE – éducateur technique spécialisé	6
	34525	Ludothécaire	5
	13866	Diplôme d'état : professeur de danse	5
	34824	DE – Diplôme d'État d'assistant de service social	6
	34789	Conseiller emploi-formation-insertion	5
	7570	Brevet de technicien supérieur : économie sociale familiale	5
	34697	Artiste-animateur d'ateliers d'arts plastiques	5
	35953	DEUST – Activités physiques et sportives et inadaptations sociales	5
	2481	DUT – Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	5
	2479	DUT – Carrières sociales option éducation spécialisée	5
	2919	DEUST – Médiations sociales et documentaires	5
	2481	DUT – Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	5

Fonction	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Animation	35955	DEUST – Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles (AGAPSC)	5
	3649	DEUST – Animation des loisirs sportifs : option nautisme et randonnées côtières	5
	2694	DEUST – Animation	5
	4910	DE – Diplôme d’État supérieur de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport – spécialité « animation socio-éducative ou culturelle » – mention « direction de structure et de projet »	6
	27575	Diplôme d’État : professeur de musique- Niveau II	6
	9672	Art-thérapeute	6
	34526	Art-thérapeute	6
	30116	Licence professionnelle : métiers de l’animation socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	6
	30078	Licence professionnelle intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale)	6
	25256	Licence – Diplôme de premier cycle de l’université Paris-Dauphine, mention sciences sociales	6
	2028	DE – médiateur familial	6
	30116	Licence professionnelle – Métiers de l’animation sociale, socio-éducative et socioculturelle (fiche nationale)	6
	4505	Diplôme d’État d’ingénierie sociale (DEIS)	7
	13711	Certificat de qualification professionnelle : animateur de loisirs sportifs	Sans niveau
	13905	Services aux personnes et aux territoires (bac Pro AG)	4
	15674	Gestion et protection de la nature (BTSA)	5
	36041	Diplôme d’État de la jeunesse, de l’éducation populaire et du sport spécialité « perfectionnement sportif » mention « sports de contact »	5
	28288	TP Médiateur(trice) social(e) accès aux droits et services	4
	32350	TP Animateur loisir tourisme	4
	35313	TP Agent de médiation, information, services	3
	35512	BUT Carrières sociales : animation sociale et socio-culturelle	6
Petite enfance	28048	CAP – Accompagnant éducatif petite enfance	3
	35832	Diplôme d’État d’auxiliaire de puériculture (DEAP) DE : auxiliaire de puériculture	4
	35506	Titre professionnel : assistant de vie aux familles	3
	34827	Diplôme d’état : éducateur de jeunes enfants (EJE)	6



■ Fonctions liées à la direction et à l'encadrement :

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions de direction et d'encadrement :

Les fonctions de direction et d'encadrement sont en première lignes face aux mutations à l'œuvre. Ces métiers sont structurants pour ce qui est des orientations du projet de la structure et leur bonne déclinaison dans l'ensemble de ses composantes. Le besoin d'acquisition de nouvelles compétences en lien avec les mutations est d'autant plus important que ces professionnels de direction sont souvent issus de la promotion interne ; pour la plupart, ils acquièrent une partie des compétences nécessaires à leur fonction par le biais de la formation continue.

Au titre des mutations profondes frappant l'exercice de leurs métiers :

- l'évolution des politiques publiques : les professionnels de direction et d'encadrement sont confrontés à la modification des modes de financement et des logiques de contractualisation/partenariats avec la puissance publique (logique généralisée de baisse des subventions et hausses des marchés, élargissement du ressort des administrations...). 64 % des répondants à l'enquête flash diligentée par unification pour la branche Éclat début 2020 pointent cette évolution des financements comme une mutation structurante. Ces évolutions requièrent une professionnalisation dans la capacité à répondre aux appels à projets, des techniques de pilotage de projets, la capacité accrue à la diversification des partenaires et des financements (financement participatif, mécénat, mutualisation de moyens...). La professionnalisation du pilotage administratif et financier des structures est aussi en jeu ;
- l'évolution du contexte concurrentiel et l'évolution de la demande sociétale : ces évolutions nécessitent de la part des professionnels de direction et de l'encadrement une capacité accrue d'analyse de la concurrence, la capacité d'adaptation de l'offre de services aux nouveaux besoins et attentes sociétaux tout en veillant à l'adéquation des moyens humains, financiers et techniques ; la mise en place des outils numériques permettant de faire connaître l'offre de service et de la déployer ; ou encore des compétences en lien avec la fidélisation des publics ;
- l'évolution du cadre légal et réglementaire, en lien avec les relations de travail : cette évolution demande de la part des professionnels de direction et d'encadrement d'intégrer des compétences gestionnaires accrues, qu'il s'agisse de la mise en place de conditions de travail garantes de la qualité de vie, de prévention de risques psychosociaux, de l'usure professionnelle, de l'adéquation des pratiques avec la situation sanitaire liée au Covid-19 (mise en place de protocoles, formation des équipes, sensibilisation des publics...), d'une politique de recrutements adaptée, ou encore de déployer un management en lien avec les enjeux du télétravail, du management à distance, du collaboratif et du mode projet en plein développement.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonctions	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Direction et encadrement	2514	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)	6
	30412	Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire	7
	35080	Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle en économie sociale et solidaire	7
	35432	Directeur de la collecte de fonds et du mécénat	7
	367	Certificat d'aptitude aux fonctions : directeur d'établissement social (CAFDES)	7

## ■ Fonctions administratives et ressources humaines :

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions administratives et ressources humaines :

Les fonctions administratives et RH s'inscrivent au cœur des mutations puisque ce sont elles qui les accompagnent, qu'il s'agisse de mettre en place des conditions de travail adaptées, des procédures efficaces, de procéder à des recrutements pertinents ou de déployer des plans de montée en compétences et de formation en conséquence.

Ces fonctions supports et RH connaissent traditionnellement un déficit de professionnalisation dans les structures de la branche, du fait, notamment de leur petite taille. Face au contexte d'exigences réglementaires renforcées, à la spécificité des emplois de la branche (temps partiels, contrats atypiques, cumuls d'emplois et de statuts...) et aux nouveaux défis de la fonction RH, il convient donc de renforcer la professionnalisation des fonctions administratives et RH, en permettant l'acquisition de compétences dans le cadre de démarches certifiantes adaptées.

L'acquisition des certifications *ad hoc* via la Pro-A permettra notamment d'assurer l'adéquation des procédures et processus mis en place (démarches qualité, adéquation dans l'accueil du public...), de sécuriser les relations de travail (sur le plan du droit du travail, des conditions de travail et du cadre d'emploi général), de garantir la pérennisation des ressources et leur développement (procédures de recrutement, politique de fidélisation des salariés, développement des compétences...).

De même, comme l'illustre le volet prospectif du rapport de branche 2020, il est nécessaire, pour les fonctions administratives d'accroître les compétences en lien avec la coordination et l'intervention dans des milieux multi-partenariaux complexes, et les orientations des politiques publiques. À titre d'exemple, le redimensionnement des logiques partenariales, qui passent d'un périmètre communal à l'échelon territorial voire régional, induit à refaçonner les pratiques et modes d'intervention des fonctions administratives et RH.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonctions	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Administration et ressources humaines	5881	Titre professionnel : comptable assistant	4
	15152	Titre professionnel : comptable assistant sanitaire et social	4
	193	Titre professionnel : secrétaire assistant	4
	1212	Titre professionnel : secrétaire comptable	4
	35030	Titre professionnel : assistant ressources humaines	5
	32360	Brevet de technicien supérieur : gestion de la PME	5
	34029	BTS – Support à l'action managériale	5
	35521	Brevet de technicien supérieur : comptabilité et gestion	5
	31677	TP – Gestionnaire comptable et fiscal	5
	35633	Titre professionnel : gestionnaire de paie	5

## ■ Fonctions techniques :

Éléments argumentaires justifiant les fortes mutations et risques d'obsolescence des compétences touchant aux fonctions techniques :

Dans ce contexte en pleine évolution, l'ensemble des métiers dits techniques est concerné par de fortes mutations de leurs activités avec des conséquences directes sur les compétences qui y sont associées. Dans certains métiers, l'enjeu de formation est important, la branche Éclat craint des risques de perte d'emploi ou d'obsolescence de ces dernières.

En particulier, la hausse des exigences réglementaires et les évolutions du financement amènent des contraintes en matière d'hygiène et de sécurité des publics, tendance renforcée dans le contexte de crise sanitaire actuelle ou encore la baisse des subventions au profit de l'achat public, et le développement des appels à projet publics demande à ces professionnels d'intégrer dans leurs pratiques des réflexes concernant les locaux (maintenance technique, nettoyage...), les équipements utilisés (plus techniques que par le passé, pouvant être plus complexes à maintenir...), les équipements proposés au public (protections individuelles, contrôle des équipements nécessaires à l'activité réalisée...) ou encore l'offre de restauration proposée (normes d'hygiène spécifiques...). À cela s'ajoute la prise en compte de plus en plus systématique des enjeux liés au développement durable. L'évolution de la demande sociétale impose de revoir ses pratiques et de s'adapter à la tendance à la personnalisation et la diversification des offres, par exemple sur l'offre de restauration (offre végétarienne, vegan, allergies, choix de circuits courts/locaux, bio...), d'hébergement, les types d'équipements mobilisés dans le cadre des activités proposées...

De même la tendance à la concentration de l'activité et à la mutualisation demande une vigilance quant à développer les conditions permettant une mutualisation de certains équipements (formalisation des spécificités d'utilisation, des processus de maintenance, formation des partenaires...) et de s'adapter aux spécificités d'intervention auprès de plusieurs structures dans son domaine de spécialité.

Les fonctions techniques de communication et de développement doivent aussi s'adapter à la concurrence accrue avec le secteur privé lucratif, s'agissant de l'accès aux loisirs, et aux modes d'interaction et de commercialisation digitaux.

Le développement des compétences des métiers techniques en lien avec ces mutations est nécessaire.

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Fonctions	Codes RNCP	Certifications professionnelles (intitulé enregistré au RNCP)	Niveau de la certification (de 1 à 8)
Technique	278	Titre professionnel : agent de propreté et d'hygiène	3
	31085	TP – Conducteur de transport en commun sur route	3
	26650	Certificat d'aptitude professionnelle : cuisine	3
	35650	Titre professionnel : agent de restauration	3
	34095	Titre professionnel : cuisinier	3
	1267	Titre professionnel : infographiste metteur en page	4
	7481	BTS Communication	5
	34030	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	5
	35754	Responsable du développement de l'unité commerciale	6
	34406	Manager de la marque	7

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

### Accord du 27 janvier 2022

relatif aux salaires minima conventionnels des salariés ouvriers  
pour l'année 2022

NOR : ASET2250345M

IDCC : 1557

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

**DICA ;**

**Union Sport et Cycle,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés relevant du statut d'ouvrier/ouvrière dans les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

#### Article 1<sup>er</sup> | **Salaires mensuels minima conventionnels**

Les salaires minima conventionnels des ouvriers et ouvrières de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Dénomination	Niveau		Minima conventionnels mensuels
Ouvrier(ère) non spécialisé(e)	1	O1	1 603,12
Ouvrier(ère) spécialisé(e)	2	O2	1 617,55
Ouvrier(ère) qualifié(e)	3	O3	1 631,18
Ouvrier(ère) professionnel(le)	4	O4	1 666,08

## **Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes***

Les signataires conviennent de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

## **Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés***

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 4 | *Dispositions finales***

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : **1557** | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

**Accord du 27 janvier 2022**  
relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

NOR : ASET2250346M

IDCC : 1557

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

**DICA ;**

**Union Sport et Cycle,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires mensuels minima conventionnels**

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

Coefficient et statut		Minima conventionnels mensuels	Pourcentage d'augmentation par rapport à l'accord de 2021
Employés	130	1 603,12	Smic
	140	1 606,16	3,12 %
	150	1 611,43	
	160	1 618,80	

Coefficient et statut		Minima conventionnels mensuels	Pourcentage d'augmentation par rapport à l'accord de 2021
Employés	170	1 654,40	3,40 %
	180	1 656,40	
	190	1 661,26	
	200	1 672,89	
Agents de maîtrise	220	1 778,34	2,90 %
	240	1 825,38	
	250	1 886,01	
	280	1 999,97	
Cadres	320	2 271,80	2,90 %
	350	2 386,80	
	380	2 539,43	
	390	2 643,97	
	420	2 810,21	
	450	3 063,21	
	500	3 279,62	
	550	3 520,08	

## Article 2 | *Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes*

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

## Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Il n'est pas prévu de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 4 | *Dispositions finales*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022 pour toutes les entreprises de la branche.

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

*Fait à Paris, le 27 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049 | Convention collective nationale

IDCC : 1557 | **COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT ET ÉQUIPEMENTS  
DE LOISIRS**

**Avenant rectificatif n° 8 bis du 9 février 2022**

relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2250344M

IDCC : 1557

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

**DICA ;**

**Union Sport et Cycle,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**UNSA FCS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite à l'identification d'une erreur matérielle figurant dans l'avenant n° 8 du 30 septembre 2021 relatif au régime de prévoyance, les signataires conviennent de procéder à la rectification suivante :

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du paragraphe « Cotisations »**

Au paragraphe « Cotisations » les termes « 0,16 % tranche B à la charge du salarié » sont remplacés par « 0,16 % tranche A à la charge du salarié ».

**Article 2 | Autres dispositions**

Les autres dispositions de l'avenant sont inchangées.

Le présent avenant est également conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

*Fait à Paris, le 9 février 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 24 janvier 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250317M

IDCC : 1596

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

**FFB Centre-Val de Loire ;**  
**CAPEB Centre-Val de Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA UR Centre-Val de Loire ;**  
**UR Bois CFDT Centre,**

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 1.3 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les indemnités relatives aux petits déplacements des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

**Article 2**

L'indemnité de repas est fixée à 10,10 €.

**Article 3**

**Indemnités de transport**

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,51 € ;

Zone 1B (3 à 10 km) = 3,63 € ;

Zone 2 (10 à 20 km) = 7,64 € ;

Zone 3 (20 à 30 km) = 11,29 € ;

Zone 4 (30 à 40 km) = 15,64 € ;

Zone 5 (40 à 50 km) = 20,01 €.

#### **Article 4**

##### **Indemnités de trajet**

Zone 1A (0 à 3 km) = 0,40 € ;

Zone 1B (3 à 10 km) = 2,50 € ;

Zone 2 (10 à 20 km) = 4,09 € ;

Zone 3 (20 à 30 km) = 5,02 € ;

Zone 4 (30 à 40 km) = 6,30 € ;

Zone 5 (40 à 50 km) = 7,86 €.

#### **Article 5**

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

#### **Article 6**

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb région Centre-Val-de-Loire).

#### **Article 7**

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

*Fait à Orléans, le 24 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Avenant du 24 janvier 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250314M

IDCC : 1596

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

**FFB Centre-Val de Loire ;**

**CAPEB CVL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA UR CVL ;**

**UR Bois CFDT Centre,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

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

En application des articles 12.4 et 12.9 de la convention collective du 08/10/1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

### Grilles des salaires

(au 1<sup>er</sup> mars 2022.)

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 722,06 euros ;
- la partie variable (PV) à 5,33 euros.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Salaire horaire minimal
Ouvrier d'exécution position 1	150 <sup>[*]</sup>	1 603,12	10,57
Ouvrier d'exécution position 2	170	1 628	10,73
Ouvrier professionnel	185	1 708	11,26
Compagnon professionnel position 1	210	1 841	12,14
Compagnon professionnel position 2	230	1 948	12,84
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 1	250	2 055	13,55
Maître ouvrier ou chef d'équipe position 2	270	2 161	14,25

[\*] Le coefficient 150 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.

## Article 2

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

## Article 3

Il est convenu en 2022 que si le salaire mensuel minimal de certains coefficients devenait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les partenaires sociaux s'engageraient à ouvrir des négociations sur les salaires concernés durant le mois suivant l'augmentation – conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engagerait dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

#### Article 4

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb région Centre-Val de Loire).

#### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

*Fait à Orléans, le 24 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

**Accord du 21 janvier 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250336M

IDCC : 1596

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA CORSE ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UR UNSA PACA ;**

**FR FO PACAC ;**

**URCB PACA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visés par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

## Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du :

■ 1<sup>er</sup> mai 2022

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe à : 246,75 € ;
- la valeur du point à : 8,315 €.

## Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire minimal correspondant au niveau I, position 1 – Coefficient 150, pour un horaire de 151,67 heures mensuel, est fixé à 1 608,20 €.

## Article 4

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
- position 1	150	1 608,20 €
- position 2	170	1 660,30 €
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 785,03 €
Niveau III		
Compagnons professionnels		
- position 1	210	1 992,90 €
- position 2	230	2 159,20 €
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
- position 1	250	2 325,50 €
- position 2	270	2 491,80 €

## Article 5

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 6

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 7

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

*Fait à La Valette du Var, le 21 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**  
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

**Accord du 21 janvier 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250338M

IDCC : 1596

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA CORSE ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UR UNSA PACA ;**

**FR FO PACAC ;**

**URCB PACA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1596), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur dans les conditions fixées ci-après.

## Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> mai 2022.

## Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixée à 11,00 €.

## Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1 (0 à 10 km) : 3,35 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,88 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 7,91 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 10,33 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 13,35 €.

## Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1 (0 à 10 km) : 2,03 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,23 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 4,35 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 5,77 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 6,85 €.

## Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 7

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 8

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

*Fait à La Valette-du-Var, le 21 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 24 janvier 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250350M

IDCC : 1597

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

**FFB CENTRE VDL ;**

**CAPEB CVL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO CENTRE ;**

**CFTC CENTRE ;**

**UR BOIS CFDT CENTRE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

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

En application des articles XII.8 et XII.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

## Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des Ouvriers du Bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I			
Ouvrier d'exécution			
- position 1	150	1 603,12 €	10,57 €
- position 2	170	1 628,00 €	10,73 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 684,00 €	11,10 €
Niveau III			
Compagnons professionnels			
- position 1	210	1 804,00 €	11,90 €
- position 2	230	1 908,00 €	12,58 €
Niveau IV			
Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
- position 1	250	2 016,00 €	13,29 €
- position 2	270	2 120,00 €	13,98 €

## Article 3

Les parties signataires du présent accord souhaitent qu'à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2022 le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises de plus de 10 salariés correspondant aux coefficients 185 à 270 puisse être revalorisé comme suit :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
Niveau I			
Ouvrier d'exécution			
- position 1	150	1 603,12 €	10,57 €
- position 2	170	1 628,00 €	10,73 €
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 708,00 €	11,26 €

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	Taux horaire minimal
<b>Niveau III</b>			
<b>Compagnons professionnels</b>			
- position 1	210	1 841,00 €	12,14 €
- position 2	230	1 948,00 €	12,84 €
<b>Niveau IV</b>			
<b>Maître ouvriers ou chefs d'équipe</b>			
- position 1	250	2 055,00 €	13,55 €
- position 2	270	2 161,00 €	14,25 €

Cette revalorisation prend en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'application effective de cette revalorisation est cependant conditionnée à l'entrée en vigueur effective, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, de l'accord portant sur le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, proposé à la signature des partenaires sociaux à l'issue de la séance de négociation du 24 janvier 2022.

À défaut, les parties signataires du présent accord conviennent que la revalorisation prévue au premier alinéa du présent article ne sera pas appliquée.

#### Article 4

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

#### Article 5

Les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire, adhérentes aux organisations représentatives au niveau national s'engagent, en cas d'augmentation du Smic courant 2022 ayant pour conséquence de placer certains des montants de salaires minimaux susvisés en dessous des valeurs brutes du Smic, à se réunir, conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail.

Ainsi, dans cette hypothèse, la partie patronale prendra l'initiative d'organiser une réunion paritaire de négociation dans le courant du mois civil suivant l'actualisation automatique du Smic. Cette négociation ne portera que sur les échelons impactés par la hausse du Smic.

#### Article 6

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

#### Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

*Fait à Olivet, le 24 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 24 janvier 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250352M

IDCC : 1597

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

**FFB CENTRE VDL ;**

**CAPEB CVL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO CENTRE ;**

**CFTC CENTRE ;**

**UR BOIS CFDT CENTRE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui 1 200 000 salariés, employés au sein de 300 000 entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

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

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022.

## Article 2

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

		Indemnité de trajet	Indemnité de transport	Indemnité de repas
Zone 1a	Jusqu'à 3 kms	0,40 €	0,51 €	10,10 €
Zone 1b	De 3 à 10 kms	2,50 €	3,63 €	
Zone 2	De 10 à 20 kms	4,09 €	7,64 €	
Zone 3	De 20 à 30 kms	5,02 €	11,29 €	
Zone 4	De 30 à 40 kms	6,30 €	15,64 €	
Zone 5	De 40 à 50 kms	7,86 €	20,01 €	

## Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Orléans.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

*Fait à Olivet, le 24 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 21 janvier 2022**  
relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250333M

IDCC : 1597

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA CORSE ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT URCB PACA ;**

**FR FO PACAC ;**

**BATIMAT-TP PACA CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application des articles XII-8 et XII-9 de la convention collective du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.



## Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2022.

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe à : 246,75 € ;
- la valeur du point à : 8,315 €.

## Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire minimal correspondant au niveau I, position 1 – Coefficient 150, pour un horaire de 151,67 heures mensuel, est fixé à 1 608,20 €.

## Article 4

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)
<b>Niveau I</b>		
<b>Ouvriers d'exécution</b>		
- position 1	150	1 608,20 €
- position 2	170	1 660,30 €
<b>Niveau II</b>		
<b>Ouvriers professionnels</b>	185	1 785,03 €
<b>Niveau III</b>		
<b>Compagnons professionnels</b>		
- position 1	210	1 992,90 €
- position 2	230	2 159,20 €
<b>Niveau IV</b>		
<b>Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe</b>		
- position 1	250	2 325,50 €
- position 2	270	2 491,80 €

## Article 5

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 6

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 7

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

*Fait à La Valette-du-Var, le 21 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**Accord du 21 janvier 2022**

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250334M

IDCC : 1597

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA CORSE ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT URCB PACA ;**

**FR FO PACAC ;**

**BATIMAT-TP PACA CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux soulignent que la présente négociation aboutit à la conclusion de 2 accords distincts mais identiques applicables aux ouvriers employés, d'une part, par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et d'autre part, par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962.

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

En application de l'article I-3 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 (IDCC 1597), les organisations d'employeurs et de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national, se sont réunies et ont déterminé le montant des indemnités de petit déplacement des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur dans les conditions fixées ci-après.

## Article 2

La date d'application du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> mai 2022.

## Article 3

Le montant de l'indemnité de repas est fixée à 11,00 €.

## Article 4

Le montant de l'indemnité de frais de transport est fixée comme suit :

- zone 1 (0 à 10 km) : 3,35 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 5,88 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 7,91 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 10,33 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 13,56 €.

## Article 5

Le montant de l'indemnité de trajet est fixée comme suit :

- zone 1 (0 à 10 km) : 2,03 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,23 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 4,35 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 5,77 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 6,85 €.

## Article 6

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

## Article 7

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 8

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

*Fait à La Valette-du-Var, le 21 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1604** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Rouen et Dieppe)**

**(29 mai 1991)**

**(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)**

(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,

*Journal officiel* du 30 octobre 1991)

### **Accord du 18 février 2022**

relatif aux REAG, primes, IPD et prime de panier pour l'année 2022

NOR : ASET2250329M

IDCC : 1604

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

**UIMM 76,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGC Haute-Normandie ;**

**CFDT METAL Rouen ;**

**USM FO METAL Seine,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Appointements minimaux garantis**

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

##### **« Annexe II Appointements minimaux garantis**

###### **1° Principes**

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunérations propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieure à 2 %

de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

## 2° Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2022 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

Barème des REAG à partir de 2022

Niveau	Coefficient	Salaire
I	140	19 720,38 €
	145	19 770,85 €
	155	19 820,29 €
II	170	19 900,63 €
	180	20 298,21 €
	190	20 950,20 €
III	215	22 230,49 €
	225	23 058,61 €
	240	24 529,45 €
IV	255	25 368,90 €
	270	26 684,21 €
	285	28 158,14 €
V	305	29 805,11 €
	335	32 648,94 €
	365	35 507,19 €
	395	38 382,95 €

## 3° Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des majorations d'inconvénients définies aux articles 25 et 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et

seront applicables *prorata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées *prorata temporis*. »

## **Article 2 | Prime et ancienneté**

### **1° Principe**

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« 2° Rémunération minimale hiérarchique**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1<sup>er</sup> mars 2022, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,65 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

#### **3° Valeur de la prime d'ancienneté**

En application des dispositions du 2° ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

*(Voir page suivante.)*

## Annexe Barème ancienneté applicable au 1<sup>er</sup> mars 2022

Correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures (horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif).

Valeur du point = 5,65 €.

Administratifs. Techniciens. Agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)

(En euros.)

Coefficient	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
140	23,73	31,64	39,55	47,46	55,37	63,28	71,19	79,10	87,01	94,92	102,83	110,74	118,65
145	24,58	32,77	40,96	49,16	57,35	65,54	73,73	81,93	90,12	98,31	106,50	114,70	122,89
155	26,27	35,03	43,79	52,55	61,30	70,06	78,82	87,58	96,33	105,09	113,85	122,61	131,36
170	28,82	38,42	48,03	57,63	67,24	76,84	86,45	96,05	105,66	115,26	124,87	134,47	144,08
180	30,51	40,68	50,85	61,02	71,19	81,36	91,53	101,70	111,87	122,04	132,21	142,38	152,55
190	32,21	42,94	53,68	64,41	75,15	85,88	96,62	107,35	118,09	128,82	139,56	150,29	161,03
215	36,44	48,59	60,74	72,89	85,03	97,18	109,33	121,48	133,62	145,77	157,92	170,07	182,21
225	38,14	50,85	63,56	76,28	88,99	101,70	114,41	127,13	139,84	152,55	165,26	177,98	190,69
240	40,68	54,24	67,80	81,36	94,92	108,48	122,04	135,60	149,16	162,72	176,28	189,84	203,40
255	43,22	57,63	72,04	86,45	100,85	115,26	129,67	144,08	158,48	172,89	187,30	201,71	216,11
270	45,77	61,02	76,28	91,53	106,79	122,04	137,30	152,55	167,81	183,06	198,32	213,57	228,83
285	48,31	64,41	80,51	96,62	112,72	128,82	144,92	161,03	177,13	193,23	209,33	225,44	241,54
305	51,70	68,93	86,16	103,40	120,63	137,86	155,09	172,33	189,56	206,79	224,02	241,26	258,49
335	56,78	75,71	94,64	113,57	132,49	151,42	170,35	189,28	208,20	227,13	246,06	264,99	283,91
365	61,87	82,49	103,11	123,74	144,36	164,98	185,60	206,23	226,85	247,47	268,09	288,72	309,34
395	66,95	89,27	111,59	133,91	156,22	178,54	200,86	223,18	245,49	267,81	290,13	312,45	334,76

À titre informatif.



Agents de maîtrise d'atelier (seulement) (y compris la majoration de 7 %)

(En euros.)

Coefficient	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
215	38,99	51,99	64,99	77,99	90,98	103,98	116,98	129,98	142,98	155,97	168,97	181,97	194,97
240	43,53	58,04	72,55	87,06	101,56	116,07	130,58	145,09	159,60	174,11	188,62	203,13	217,64
255	46,25	61,66	77,08	92,50	107,91	123,33	138,74	154,16	169,58	184,99	200,41	215,82	231,24
285	51,69	68,92	86,15	103,38	120,61	137,84	155,07	172,30	189,53	206,76	223,99	241,22	258,45
305	55,32	73,76	92,19	110,63	129,07	147,51	165,95	184,39	202,83	221,27	239,70	258,14	276,58
335	60,76	81,01	101,26	121,51	141,77	162,02	182,27	202,52	222,78	243,03	263,28	283,53	303,79
365	66,20	88,26	110,33	132,40	154,46	176,53	198,59	220,66	242,73	264,79	286,86	308,93	330,99
395	71,64	95,52	119,40	143,28	167,16	191,04	214,92	238,80	262,68	286,56	310,44	334,32	358,20

À titre informatif.

(Voir page suivante.)

Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)

(En euros.)

Coefficient	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
140	24,92	33,22	41,53	49,83	58,14	66,44	74,75	83,06	91,36	99,67	107,97	116,28	124,58
145	25,81	34,41	43,01	51,61	60,21	68,82	77,42	86,02	94,62	103,23	111,83	120,43	129,03
155	27,59	36,78	45,98	55,17	64,37	73,56	82,76	91,95	101,15	110,34	119,54	128,74	137,93
170	30,26	40,34	50,43	60,51	70,60	80,68	90,77	100,85	110,94	121,02	131,11	141,19	151,28
190	33,82	45,09	56,36	67,63	78,90	90,17	101,45	112,72	123,99	135,26	146,53	157,80	169,08
215	38,26	51,02	63,77	76,53	89,28	102,04	114,79	127,55	140,30	153,06	165,81	178,57	191,32
240	42,71	56,95	71,19	85,43	99,67	113,90	128,14	142,38	156,62	170,86	185,09	199,33	213,57
255	45,38	60,51	75,64	90,77	105,90	121,02	136,15	151,28	166,41	181,53	196,66	211,79	226,92
270	48,05	64,07	80,09	96,11	112,12	128,14	144,16	160,18	176,20	192,21	208,23	224,25	240,27
285	50,72	67,63	84,54	101,45	118,35	135,26	152,17	169,08	185,98	202,89	219,80	236,71	253,61

À titre informatif. »

### **Article 3 | Indemnité de panier**

Le premier alinéa de l'annexe 4 à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 8,76 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022. »

### **Article 4 | Indemnité de transport**

Le premier alinéa de l'annexe 5 à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant « Mensuels » ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à trois kilomètres.

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, son montant est de trente euros et trente-deux centimes (30,32 €) par mois. Il est porté à quarante euros et quatre-vingt douze centimes (40,92 €) par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à CINQ kilomètres, à cinquante-deux euros et quarante-neuf centimes (52,49 €) s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à dix kilomètres, à soixante neuf euros et vingt-trois centimes (69,23 €) par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à vingt kilomètres ».

La distance est déterminée par zones concentriques de trois, cinq, dix et vingt kilomètres autour du lieu de travail.

En cas de mois incomplet, quel que soit le motif (temps partiel, absences autorisées, non autorisées, maladie, accident du travail ou de trajet, congés payés, etc.), le décompte de cette indemnité se fera sur la base du 1/25 de l'indemnité mensuelle par journée de travail effectif.

### **Article 5 | Stipulations spécifiques**

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

### **Article 6 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Mont-Saint-Aignan, le 18 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1628** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

**(Deux-Sèvres)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)*

*(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,*

*Journal officiel du 12 août 1992)*

### **Accord du 1<sup>er</sup> février 2022**

relatif aux taux effectifs garantis annuels  
et à la valeur du point pour l'année 2022

NOR : ASET2250358M

IDCC : 1628

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

**UIMM 79,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de dix-huit ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

## Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- Les sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- Les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective,
- Les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation
- Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- Les primes basées sur l'assiduité,
- Les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe – travail de nuit).

## Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2022 s'établit comme suit :

*(En euros.)*

Coefficients	Montants
140	19 238
145	19 261
155	19 342
170	19 580
180	19 620
190	19 860
215	20 300
225	20 580
240	21 200
255	22 267
270	23 352
285	24 485
305	25 825
335	28 102
365	30 570
395	33 320

## Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2022.

## Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques reste fixée à 5.50 € (base 35 heures), valeur en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

## Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

## Article 7

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

## Article 8

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

*Fait à Niort, le 1<sup>er</sup> février 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 février 2022**  
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250315M

IDCC : 1760

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

**JAF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale représentatives dans le champ d'application de la convention collective des jardineries et graineteries se sont rencontrées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

Elles sont convenues du présent accord portant sur les minima conventionnels.

**Article 1<sup>er</sup> | Grille des salaires**

Grille des salaires applicable, base 151,67 heures.

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
155	Manutentionnaire en jardinerie/graineterie Agent administratif 1 <sup>er</sup> échelon	10,61	1 608,99	10,38
160	Employé(e) de jardinerie Vendeur(se) 1 <sup>er</sup> échelon Hôte-hôtesse de caisse 1 <sup>er</sup> échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 1 <sup>er</sup> échelon Réceptionnaire	10,61	1 608,99	10,06
165	Agent administratif 2 <sup>e</sup> échelon	10,63	1 612,12	9,77

Coefficient hiérarchique	Poste	Taux horaire	Salaire mensuel	Valeur du point
170	Vendeur(se) 2 <sup>e</sup> échelon Hôte-hôtesse de caisse 2 <sup>e</sup> échelon et/ou hôte-hôtesse d'accueil 2 <sup>e</sup> échelon	10,65	1 615,22	9,50
175	Secrétaire	10,68	1 619,26	9,25
180	Vendeur confirmé Comptable	10,80	1 637,58	9,10
185	Gestionnaire de rayon	11,01	1 669,66	9,03
190	Responsable de rayons	11,30	1 713,74	9,02
200	Responsable de secteur	11,80	1 789,49	8,95
220	Adjoint de direction	12,95	1 963,90	8,93
260	Responsable de point de vente	15,43	2 339,75	9,00
350	Directeur	20,86	3 164,11	9,04
400	Directeur régional	23,84	3 616,13	9,04

## Article 2 | Définition

Les signataires constatent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans l'accord respecte le principe d'égalité salariale dans la mesure où elle ne contient pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les hommes et les femmes mais repose sur des critères liés, d'une part, aux connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle et d'autre part, aux capacités professionnelles découlant de l'expérience acquise, de l'autonomie, de la capacité d'initiative, de la technicité, du type d'activité exercé et des responsabilités exercées.

Il est rappelé aux entreprises de la branche qu'une différence de rémunération entre les salariés occupant un emploi similaire doit être justifiée par des raisons objectives et matériellement vérifiables.

## Article 3 | Engagement de négociation

Les partenaires sociaux soucieux et conscients de la nécessité de faire en sorte d'améliorer l'attractivité des métiers de la branche, s'engagent à mener une négociation en 2022 sur la grille de classification conventionnelle et en relation avec cette nouvelle grille, sur les minima conventionnels.

## Article 4 | Clause de rendez-vous

À la demande de l'une des parties signataires, une nouvelle négociation sur les salaires conventionnels s'ouvrira dès lors que serait constaté un taux d'inflation important.

## Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique également aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6 | Date d'effet. Durée

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par la partie la plus diligente au Ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.



Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> février 2022 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire et au 1<sup>er</sup> jour du mois suivant son extension pour les autres.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1-3 et 1-5 de la convention collective nationale.

*Fait à Paris, le 8 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

## CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

### Avenant n° 26 du 4 février 2022

relatif aux salaires minima des avocats salariés pour l'année 2022

NOR : ASET2250310M

IDCC : 1850

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

**CNADA ;**

**SEACE ;**

**AEF ;**

**CNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**UNSA ;**

**FNECS CFE-CGC ;**

**CFTC CSFV ;**

**CAT,**

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont décidé de fixer comme suit les salaires minima annuels des avocats salariés, sur la base d'une augmentation de 2,8 % arrondie à l'euro supérieur.

### Article 1<sup>er</sup> | *Minima conventionnels pour l'ensemble des barreaux français hors Paris et Île-de-France*

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 <sup>re</sup> année	26 796

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
2 <sup>e</sup> année	29 020
3 <sup>e</sup> année	32 196
Après la 3 <sup>e</sup> année	36 157
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	45 139

## Article 2 | Minima conventionnels pour les barreaux de Paris et d'Ile de France

(En euros.)

Avocat salarié	Salaire minimum annuel
1 <sup>re</sup> année	28 966
2 <sup>e</sup> année	31 720
3 <sup>e</sup> année	36 317
Après la 3 <sup>e</sup> année	40 753
Avocat ayant 5 années d'expérience dans la profession ou titulaire d'une mention de spécialisation	48 666

## Article 3 | Date d'application du présent avenant

Pour les personnes morales membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, la date d'application est fixée le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Pour les personnes morales non-membres d'une organisation patronale signataire du présent avenant, ce dernier sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

## Article 4 | Demande d'extension

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

### Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

*Fait à Paris le 4 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Accord départemental du 1<sup>er</sup> décembre 2021**  
relatif au repos dominical et la fermeture le dimanche  
(Aisne)

NOR : ASET2250326M

IDCC : 1880

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

**CRNAEM HDF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UD CFE-CGC ;**

**UD CFDT ;**

**UD CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le secteur du négoce de l'ameublement bénéficie d'une dérogation de droit au repos dominical prévue aux articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, qui lui permet d'ouvrir 52 dimanches en l'absence d'accord départemental.

Les parties ont entendu négocier le présent accord applicable dès la parution de l'arrêté préfectoral correspondant, primant sur tout autre type de dispositif, y compris les arrêtés municipaux où le point de vente est localisé.

Ainsi l'accord départemental du 23 janvier 1976 qui régit le régime des ouvertures dominicales dans le département de l'Aisne est abrogé par le présent accord.

Conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire.

Considérant d'une part que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés notamment à :

- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive.

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale.

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales.

Les parties signataires ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail, qui remplace toutes dispositions antérieures de même objet et de même nature.

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

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, régulièrement mise à jour par avenants, sur l'ensemble du département de l'Aisne.

## **Article 2 | Fermetures dominicales**

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 42 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 43 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira le préfet de l'Aisne, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

## **Article 3 | Dates d'ouverture**

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant dans la limite des 10 dimanches annuels autorisés ci-dessous :

- les deux premiers dimanches des soldes d'hiver ;
- le troisième dimanche du mois de mars ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- le deuxième dimanche du mois de novembre ;
- le troisième dimanche du mois de novembre ;
- le dimanche qui suit le vendredi du « Black friday » ou Vendredi fou ;
- les trois dimanches de décembre qui précèdent Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

## **Article 4 | Contreparties et autres garanties au travail du dimanche**

Seuls les salariés volontaires peuvent travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

L'employeur prévient les salariés au moins 3 mois à l'avance de la date d'ouverture envisagée. Ils ont un mois à compter de cette date pour se porter volontaires.

Les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

**1°** L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à neuf heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;

**2°** Pour les salariés rémunérés exclusivement selon un salaire fixe, outre la rémunération du nombre d'heures effectuées le jour correspondant et le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires, chaque heure effectuée comportera en plus, une majoration particulière égale à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé :

- pour les salariés rémunérés totalement ou partiellement à la commission ou au rendement, à la rémunération correspondant au salaire normalement dû pour l'activité accomplie le dimanche, s'ajoutera pour chaque heure travaillée une majoration correspondant à 110 % du taux horaire du salaire conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) correspondant à la classification de l'intéressé ;
- pour les salariés ayant conclu un forfait jour, dans le cadre des dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du code du travail, ces derniers bénéficieront d'un complément de rémunération pour cette journée, égal au 1/22<sup>e</sup> du salaire mensuel conventionnel de branche (hors prime d'ancienneté) majorée de 10 %.

**3°** Chaque salarié privé du repos dominical doit bénéficier d'un repos de remplacement d'une journée, lequel jour de repos ne pourra être pris plus d'un mois avant le dimanche travaillé et deux mois après ;

**4°** Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié ;

**5°** Le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les onze heures consécutives de repos quotidien ;

**6°** Le refus de travailler le dimanche ne constitue pas une faute et ne peut faire l'objet de discrimination, pression, chantage, mutation ou licenciement ;

**7°** Si le salarié volontaire doit faire appel à un professionnel pour la garde de ses enfants à charge de moins de 15 ans, ou un enfant handicapé à charge de moins de 16 ans, les frais de garde ainsi engagés le dimanche concerné seront indemnisés par la mise en place d'un système de Chèque Emploi Service Universel préfinancé. Ce chèque d'un montant de 10 euros par heure travaillée par le salarié volontaire le dimanche sera pris en charge à 55 % par l'entreprise et 45 % par le salarié, dans la limite de 1 830 euros par an et par foyer. L'entreprise qui ne mettra pas en place ce dispositif CESU pourra opter pour la prise en charge directe de ces frais sur justificatifs, par l'octroi d'un défraiement par heure de garde égal à 5,50 euros dans la limite des heures travaillées du salarié le dimanche, et dans la limite de 1 830 euros par an et par foyer ;

**8°** Les salariés pourront demander à bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de carburant dans les conditions cumulatives suivantes :

- lors de leur déclaration de volontariat en se portant volontaires pour co-voiturer un ou des salariés de l'entreprise travaillant le(s) même(s) dimanches ;
- en joignant à cette déclaration la carte grise d'un véhicule à son nom ;
- dans la limite de  $1,15 \times$  le trajet habituel du salarié co-voitureur aller-retour (nombre de kilomètres  $\times$  1,15  $\times$  barème fiscal annuel des frais de carburant en euros au kilomètre parcouru paru au Bulletin Officiel des Finances Publiques) et dans la limite de 200 00 euros par an ;
- en déclarant le(s) nom(s) du ou des salariés co-voiturés après le dimanche concerné.

En cas d'élections un dimanche travaillé au titre du présent accord, l'employeur devra permettre à tout salarié d'accomplir son devoir électoral. À cet effet, le salarié disposera de deux heures d'absence rémunérées.

Chacune de ces contreparties ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

## **Article 5 | Conditions d'application**

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

## **Article 6 | Commission de suivi et d'interprétation**

Une commission paritaire de suivi et d'interprétation est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison.

L'unité territoriale de l'Aisne de la DREETS des Hauts-de-France est invitée à participer à ces réunions :

**1°** Dans le cadre de sa mission de suivi, la commission se réunit à la demande d'une des parties signataires du présent accord et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés.

À cette occasion, la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de l'unité territoriale de l'Aisne de la DREETS des Hauts-de-France, présente aux organisations signataires un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixé des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord ;

**2°** Dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission saisie par toute organisation syndicale ou par la DREETS de l'Aisne, par courrier postal ou électronique à la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Hauts-de-France (chez Cogenor, Rue Basquin, Chemin d'Annappe, 59810 Lesquin, [secretariat@lacnef.fr](mailto:secretariat@lacnef.fr)), se réunit dans un délai de 2 mois.

## **Article 7 | Durée. Révision**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de trois mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée auprès de la DREETS des Hauts-de-France, unité départementale de l'Aisne, cité administrative, 02016 Laon Cedex.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 8 | Publicité. Dépôt**

Le présent accord sera notifié par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Hauts-de-France à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la chambre régionale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison des Hauts-de-France auprès de la DDETS de l'Aisne, unité départementale de l'Aisne, Cité administrative, 02016 Laon Cedex 1 et au greffe du conseil de prud'hommes de Laon.

*Fait à Laon, le 1<sup>er</sup> décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)



**Avenant du 22 décembre 2021**

à l'accord collectif de branche  
relatif au statut des travailleurs à domicile

NOR : ASET2250316M

IDCC : 2121

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

**SNE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**F3C CFDT ;**

**SNELD CGC ;**

**SNPEP FO ;**

**SNLE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les organisations syndicales de salariés et le syndicat national de l'édition ont conclu, le 19 décembre 2018, un accord portant révision de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition, relative aux travailleurs à domicile.

L'accord du 19 décembre 2018 a été conclu pour une durée déterminée – expérimentale – de 3 ans, arrivant à son terme le 31 décembre 2021.

La période de crise sanitaire n'ayant pas permis de mesurer correctement la pleine application des dispositions associées au suivi de la clause évaluative annuelle d'activité, mesure centrale dans le dispositif, il a été décidé de proroger ledit accord pour une durée déterminée de 2 ans.

Dans l'intervalle, les parties conviennent de préciser, par le présent avenant, certaines modalités d'application de la nouvelle annexe IV, s'accordant sur la nécessaire bonne compréhension des mécanismes liés à la clause évaluative d'activité.

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

Le présent avenant a pour objet de proroger l'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile, conclu le 19 décembre 2018, en le complétant des éclairages apportés à certaines dispositions, ci-dessous déclinées (cf. article 2).

Toutes les autres dispositions de l'accord signé le 19 décembre 2018 non visées dans le présent avenant continueront de s'appliquer dans des conditions identiques à leur rédaction initiale.

L'expérimentation de la nouvelle annexe IV, adoptée par accord du 19 décembre 2018, est prorogée de deux ans, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

Le champ d'application de l'accord est strictement identique à l'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile conclu le 19 décembre 2018.

## Article 2 | *Dispositions intégrées à l'accord signé le 19 décembre 2018*

### 1. Concernant le lissage de la rémunération

L'article 3-6 de l'accord signé le 19 décembre 2018 est complété des dispositions suivantes :

« Dès lors que le lissage de la rémunération est mis en place, les parties recourent à la signature d'une convention de lissage afin d'arrêter les modalités du suivi, conjoint et régulier. Un suivi trimestriel est recommandé afin de mesurer la rémunération versée en rapport avec la collaboration. »

### 2. Concernant la clause évaluative d'activité

Le point « clause d'évaluation » de l'article 4.2.2 « entretien et clause évaluative d'activité » de l'accord signé le 19 décembre 2018 est précisée dans les termes suivants :

« En fin de chaque exercice, il conviendra d'abord de vérifier si le volume réel d'activité effectué sur les douze derniers mois (année N-1) correspond au volume d'activité estimé dans la clause d'évaluation formalisée par écrit en début d'exercice (année N-1).

Il s'agit ensuite de reconduire ou de réévaluer la clause d'évaluation pour les douze prochains mois (année N) sans que le réel de l'année précédente constitue une référence contractuelle. »

### 3. Concernant l'impact des absences sur le suivi de la clause

L'article 4-2-2 intitulé « entretien et clause évaluative d'activité » de l'accord signé le 19 décembre 2018 est également complété de la disposition suivante :

« Les périodes d'absence emportant suspension de la relation contractuelle (maladie, maternité, formation, congé sans solde...) ne modifient pas la clause formalisée par écrit. En revanche, pour l'applicabilité des paragraphes 1 à 3 de l'article 4.2.2 de l'accord du 19 décembre 2018, ces absences sont déduites du niveau initial de la clause (prorata temporis). »

## Article 3 | *Durée et date d'effet de l'avenant*

L'accord collectif de branche relatif au statut des travailleurs à domicile initialement conclu le 19 décembre 2018 et venant à échéance le 31 décembre 2021, est prorogé de deux ans et arrivera à échéance le 31 décembre 2023.

Le présent avenant prendra effet le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### **Article 4 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés**

La situation des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche de l'édition de livres ne requiert pas de dispositions spécifiques concernant le statut de ces salariés. Les dispositions de l'accord du 19 décembre 2018 ainsi que le présent avenant de prorogation et modificatif s'appliqueront donc pleinement.

#### **Article 5 | Suivi de l'accord et clause de rendez-vous**

De façon à suivre l'application de l'accord du 19 décembre 2018 et du présent avenant, les parties signataires des présentes conviennent de réaliser un bilan d'application une fois par an au cours d'une réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Huit mois avant l'échéance du présent avenant (31 décembre 2023), il est également convenu d'engager des discussions, sur, notamment, les cadences de travail sur écran et les conditions globales relatives à la rupture du contrat de travail.

#### **Article 6 | Formalités de dépôt et d'extension**

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15 et suivants dudit code.

*Fait à Paris, le 22 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3300 | Convention collective nationale

IDCC : 2128 | **MUTUALITÉ**

### **Accord du 15 décembre 2021**

relatif à la revalorisation salariale « Ségur 2 » périmètre sanitaire médico-social

NOR : ASET2250353M

IDCC : 2128

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Préambule**

Dans le contexte de crise sanitaire liée au Coronavirus, les travaux du Ségur de la santé ont permis de négocier des engagements forts de revalorisation pour les professionnels et cadres des établissements de santé ainsi que des EHPAD.

Ainsi, le volet 1 du Ségur, transposé par les partenaires sociaux de la branche mutualité via deux accords du 3 décembre 2020, a permis l'attribution d'une indemnité forfaitaire mensuelle de 238 euros brut pour les sage-femmes et l'ensemble des personnels non médicaux des Ehpad et des établissements de santé.

Le volet 2 du Ségur cible exclusivement les personnels non médicaux soignants.

Dans un courrier du 30 juillet 2021, le ministre des solidarités et de la santé confirme que les mesures d'attractivité des carrières au bénéfice des métiers du soin prévues pour la fonction publique hospitalière sont également transposées au secteur privé dans un souci de juste reconnaissance des compétences de tous les professionnels soignants et afin de renforcer l'attractivité de ces carrières au sein de tous les établissements du système de santé.

Conformément à l'accord agenda social de la branche 2021/2022 signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 22 novembre 2021, le présent accord a donc pour objet de transposer le Ségur 2 au regard des engagements pris par le Gouvernement. À cette fin, il met en place une

mesure de revalorisation de certains professionnels à hauteur de l'enveloppe budgétaire accordée à la Mutualité (1,78 million d'euros), sous la forme d'une indemnité forfaitaire mensuelle.

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

L'indemnité forfaitaire mensuelle concerne l'ensemble des établissements de santé et médico-sociaux.

## **Article 2 | Professionnels concernés par l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »**

Sont concernés par le versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle les salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel, exerçant l'un des métiers suivants :

- aide-soignant, Auxiliaire de puériculture ;
- infirmier DE ou autorisé, Infirmier en pratique avancée, infirmier spécialisé diplômé, formateur IFSI... ;
- encadrant de l'enseignement de santé, encadrant d'unité de soins ;
- cadre infirmier (surveillant chef), cadre infirmier (surveillant général), cadre de l'enseignement de santé ;
- cadre coordonnateur des soins (infirmier général adjoint), cadre coordonnateur des soins (infirmier général), directeurs des soins ;
- préparateur en pharmacie, préparateur en pharmacie chef de groupe ;
- manipulateur d'électroradiologie médicale, technicien de laboratoire, technicien supérieur en prothèse-orthèse, dosimétriste et autre personnel de radiologie ;
- orthophoniste, orthoptiste, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, psychomotricien, diététicien, pédicure – podologue ;
- encadrant médico-technique, encadrant d'unité de rééducation ;
- cadre médico-technique, cadre de rééducation ;
- sage-femme, sage-femme chef, sage-femme coordonnatrice générale.

## **Article 3 | Montant et modalités d'application de l'indemnité forfaitaire mensuelle « Ségur 2 »**

L'indemnité forfaitaire, pour un salarié à temps complet, est de :

- 37,75 euros bruts mensuels pour l'ensemble des métiers visés à l'article 2 du présent accord.

L'indemnité forfaitaire « Ségur 2 » s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et est versée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le montant de cette indemnité est :

- fixé proportionnellement au temps de travail contractuel, quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- calculé au prorata du temps accompli dans un établissement visé à l'article 1<sup>er</sup> pour les salariés exerçant dans plusieurs structures ;
- pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail ;
- inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

## **Article 4 | Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire « Ségur 2 » au financement correspondant**

Afin de ne pas créer de charges supplémentaires pour les structures concernées par le présent accord, le versement de l'indemnité est conditionné, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

## **Article 5 | Dispositions diverses**

### **Article 5.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de cinquante salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de permettre à l'ensemble de ses bénéficiaires de percevoir l'indemnité sans distinction selon la taille des organismes mutualistes.

### **Article 5.2 | Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

### **Article 5.3 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se réunir au plus tard 18 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, pour faire le point sur les incidences de son application.

## **Article 6 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, étant entendu qu'il est expressément convenu que son entrée en vigueur est suspendue à l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions prévues par l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 7 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 8 | Formalités de dépôt. Agrément. Extension**

### **Article 8.1 | Agrément**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 8.2 | Dépôt. Extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 15 décembre 2021**  
relatif à la revalorisation salariale « Laforcade volet 1 »

NOR : ASET2250354M

IDCC : 2128

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

**ANEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le contexte de crise sanitaire liée au Coronavirus, les travaux du Ségur de la santé ont permis de négocier des engagements forts de revalorisation pour les professionnels et cadres des établissements de santé ainsi que des Ehpad.

S'agissant des autres structures du champ social et médico-social, ces travaux ont prévu qu'un travail complémentaire soit conduit sur la situation des professionnels concernés, afin d'assurer la complémentarité et le suivi entre tous les acteurs de santé.

Ainsi, le Gouvernement s'engage à financer la revalorisation de certains personnels soignants par la mise en œuvre d'un complément de rémunération de 183 euros nets par mois par accord de branche dans le champ décrit en annexe de l'accord de méthode du 28 mai 2021.

Conformément à l'accord agenda social de la branche 2021/2022 signé par l'ensemble des partenaires sociaux le 22 novembre 2021, le présent accord a pour objet de décliner dans la branche mutualité le premier volet de revalorisation.

Il fixe ainsi les conditions de la revalorisation des professionnels soignants pour lesquels il est apparu nécessaire d'agir en priorité face aux démissions et aux tensions de recrutement qui sont observées dans les établissements et services pour personnes handicapées et les



services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD) et aux logiques concurrentielles d'ores et déjà constatées entre établissements.

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

Les dispositions du présent accord sont applicables aux établissements médico-sociaux privés financés par l'État et l'assurance-maladie (établissements pour personnes handicapées, services de soins et d'intervention à domicile (SSIAD), établissements pour publics en difficultés spécifiques). Entrent également dans le champ d'application les établissements et services sociaux et médico-sociaux du secteur privé accueillant des personnes en situation de handicap mentionnés aux 7° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et ne relevant pas de l'objectif de dépenses mentionné au I de l'article L. 314-3 du même code.

### **Article 2 | Professionnels concernés par l'indemnité forfaitaire « Laforcade volet 1 »**

Sont concernés par le versement de l'indemnité forfaitaire les salariés en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel, exerçant l'un des métiers suivants :

- les aides-soignant-e-s ;
- les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- les orthophonistes ;
- les orthoptistes ;
- les ergothérapeutes ;
- les audio-prothésistes ;
- les psychomotricien(ne)s ;
- les auxiliaires de puériculture ;
- les diététicien(ne)s ;
- les aides médico-psychologiques ;
- les auxiliaires de vie sociale ;
- les accompagnants éducatifs et sociaux mentionnés dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016 relatif au diplôme d'accompagnant éducatif et social.

### **Article 3 | Montant et modalités d'application de l'indemnité forfaitaire « Laforcade volet 1 »**

Le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle est égal à 238 euros brut pour un salarié à temps plein.

Elle s'ajoute aux rémunérations brutes des bénéficiaires.

Elle donne lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et est versée à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

Le montant de cette indemnité est :

- fixé proportionnellement au temps de travail contractuel, quand le bénéficiaire exerce pour une durée inférieure au temps plein ;
- Calculé au prorata du temps accompli dans un établissement visé à l'article 1<sup>er</sup> pour les salariés exerçant dans plusieurs structures ;
- Pris en compte dans le salaire annuel moyen servant de base au calcul du montant des indemnités versées en cas de rupture du contrat de travail ;
- Inclus dans le calcul du maintien de salaire et de l'indemnité de congés payés.

## **Article 4 : Date d'application**

Cette indemnité est versée à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021, sous réserve de l'agrément du présent accord au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 5 | Conditionnement du versement de l'indemnité forfaitaire « Laforcade volet 1 » au financement correspondant**

Afin de ne pas créer de charges supplémentaires pour les structures concernées par le présent accord, le versement de l'indemnité est conditionné, pour chaque établissement concerné, à l'octroi du financement spécifique correspondant par les pouvoirs publics financeurs de la structure.

Cette disposition constitue la condition essentielle du présent accord.

## **Article 6 | Dispositions diverses**

### **Article 6.1 | Organismes mutualistes de moins de 50 salariés**

Le présent accord ne comporte pas de stipulation spécifique pour les organismes mutualistes de moins de cinquante salariés. En effet, l'objet du présent accord, est précisément de permettre à l'ensemble de ses bénéficiaires de percevoir l'indemnité sans distinction selon la taille des organismes mutualistes.

### **Article 6.2 | Suivi de l'accord**

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

### **Article 6.3 | Clause de rendez-vous**

Les parties conviennent de se réunir au plus tard 18 mois après l'entrée en vigueur du présent accord, pour faire le point sur les incidences de son application.

## **Article 7 | Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet, sous réserve de l'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

## **Article 8 | Révision. Dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 9 | Formalités de dépôt. Agrément. Extension**

### **Article 9.1 | Agrément**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'agrément au titre de l'article L. 314-6 modifié du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 9.2 | Dépôt. Extension**

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

*Fait à Paris, le 15 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 45 du 17 février 2022**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250335M

IDCC : 2205

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

**CSN ;**

**SNN ;**

**SNF,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UNSA ;**

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD ;**

**SNCTN CGC ;**

**FGCEN FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 14,71 euros pour 35 heures.

**Article 2**

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 <sup>er</sup> mars 2021 point à 14,34 €	1 <sup>er</sup> mars 2022 point à 14,71 €
Employés	E2	115	1 650	1 692
	E3	120	1 721	1 766

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			1 <sup>er</sup> mars 2021 point à 14,34 €	1 <sup>er</sup> mars 2022 point à 14,71 €
Techniciens	T1	132	1 893	1 942
	T2	146	2 094	2 148
	T3	195	2 797	2 869
Cadres	C1	220	3 155	3 237
	C2	270	3 872	3 972
	C3	340	4 876	5 002
	C4	380	5 450	5 590

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

### Article 3

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> mars 2022.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

*Fait à Paris, le 17 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 1 du 10 décembre 2021**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250308M

IDCC : 2335

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

**AGEA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEC FO ;**

**FBA CFDT ;**

**UNSA BANQUE ASSU ;**

**FA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe 1**

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, ont décidé de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1 de la manière suivante :

+ 3 % sur l'ensemble des classes

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Classe	Salaires minima annuels bruts pour 151,67 heures
Classe 1	19 646 €
Classe 2	20 921 €
Classe 3	22 653 €
Classe 4	25 306 €
Classe 5	29 849 €
Classe 5 bis	34 390 €
Classe 6	38 930 €

## **Article 2 | *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes***

**1.** Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

**2.** Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes – femmes du 18 novembre 2008.

**3.** Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à ouvrir des négociations sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2022.

## **Article 3 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés***

Le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

## **Article 4 | *Publicité. Extension***

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 10 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331 | Convention collective

IDCC : 2542 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES  
ET CONNEXES**  
(Aisne)

**Accord du 17 février 2022**  
relatif aux garanties de rémunération effective

NOR : ASET2250321M

IDCC : 2542

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

**UIMM PICARDIE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2022. Elles constituent la rémunération brute en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.



Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2022 :

Niveau	Échelon	Coefficient	Horaire légal : 35 heures (151 h 67/mois)
			GRE annuelles (euros)
I	1	140	19 238 €
	2	145	19 445 €
	3	155	19 460 €
II	1	170	19 520 €
	2	180	19 680 €
	3	190	19 930 €
III	1	215	20 560 €
	2	225	21 150 €
	3	240	22 220 €
IV	1	255	22 960 €
	2	270	23 980 €
	3	285	25 180 €
V	1	305	25 670 €
	2	335	28 280 €
	3	365	30 120 €
	3	395	32 650 €

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

## Article 2

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil des prud'hommes de Saint-Quentin.

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

*Fait à Saint-Quentin, le 17 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 44 du 14 février 2022**  
relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2250281M

IDCC : 2596

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

**CNEC ;**

**UNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**SECI UNSA,**

d'autre part,

Il a été convenu de revaloriser l'ensemble des rémunérations minimales conventionnelles des emplois de la filière technique de la coiffure, de la filière de l'esthétique-cosmétique, de la filière des emplois non-techniques et de la filière administrative de la coiffure.

Aussi, le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 42 du 31 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales et à la prime d'ancienneté à la convention collective nationale (CCN) de la coiffure et des activités connexes du 10 juillet 2006.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima des emplois de la filière technique de la coiffure**

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière technique de la coiffure sont définis comme suit :

Classification	Salaire minimal pour 151,67 heures
Niveau 1 – échelon 1 Coiffeur(se) débutant(e)	1 613 €
Niveau 1 – échelon 2 Coiffeur(se)	1 630 €
Niveau 1 – échelon 3 Coiffeur(se) confirmé(e)	1 647 €
Niveau 2 – échelon 1 Coiffeur(se) qualifié(ée) ou technicien	1 671 € 1 685 €

Classification	Salaire minimal pour 151,67 heures
<b>Niveau 2 – échelon 2</b> Coiffeur(se) hautement qualifié(e) ou technicien (ne) qualifié(e)	1 756 €
<b>Niveau 2 – échelon 3</b> Coiffeur(se) très hautement qualifié(e) ou assistant manager ou technicien (ne) hautement qualifié(e)	1 857 €
<b>Niveau 3 – échelon 1</b> Manager	1 991 €
<b>Niveau 3 – échelon 2</b> Manager confirmé(e) ou animateur de réseau	2 392 € 2813 €
<b>Niveau 3 – échelon 3</b> Manager hautement qualifié(e) ou animateur (trice) de réseau confirmé(e)	2 979 € 3 033 €

## Article 2 | Salaires minima des emplois connexes

### Article 2.1 | Salaires minima des emplois de l'esthétique-cosmétique

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière de l'esthétique-cosmétique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
105	1 613 €
115	1 630 €
125	1 647 €
135	1 671 €
145	1 685 €
155	1 756 €
165	1 857 €

### Article 2.2 | Salaires minima des emplois de la filière non-technique de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière non-technique de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
100	1613 €
110	1630 €
120	1647 €
130	1671 €

## Article 2.3 | Salaires minima des emplois de la filière administrative de la coiffure

Les salaires minima conventionnels des salariés relevant des emplois de la filière administrative de la branche de la coiffure sont définis ci-après :

Coefficient	Salaire minimal pour 151,67 heures
230	1 750 €
240	1 750 €
250	1 780 €
285	2 000 €
295	2 050 €
305	2 130 €
330	2 260 €
330 et au dessus	2 560 €

## Article 3 | Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est définie comme suit :

Années d'ancienneté dans l'entreprise	Montant
À partir de 5 ans	34 €
À partir de 7 ans	46 €
À partir de 9 ans	60 €
À partir de 12 ans	77 €
À partir de 15 ans	93 €

## Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la Convention Collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

## Article 5 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur de la coiffure qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

#### **Article 6 | Champ d'application et entrée en vigueur**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes du 10 juillet 2006.

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

#### **Article 7 | Durée de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 8 | Révision et dénonciation**

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail, en respectant un préavis de trois mois.

L'avenant pourra être révisé selon les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

#### **Article 9 | Adhésion**

L'adhésion à l'avenant se fait dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### **Article 10 | Dépôt et extension**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Ces formalités seront accomplies par le secrétariat de la CPPNI.

*Fait à Paris, le 14 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord paritaire du 21 janvier 2022**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mai 2022

NOR : ASET2250342M

IDCC : 2609

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

**FFB PACA ;**

**SCOP BTP PACA CORSE ;**

**CAPEB PACAC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**URCBA CGT PACA ;**

**FR FO PACAC ;**

**BATIMAT-TP PACA CFTC ;**

**URCB PACA CFDT ;**

**CFE-CGC BTP PACAC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

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

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du Bâtiment pour un horaire collectif de travail de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, à compter du :

■ 1<sup>er</sup> mai 2022

Comme indiqué dans le tableau ci-après :

Niveau A	1 635,09 €
Niveau B	1 754,75 €
Niveau C	1 862,04 €
Niveau D	2 075,58 €
Niveau E	2 237,47 €
Niveau F	2 560,43 €
Niveau G	2 806,98 €
Niveau H	3 091,71 €

## Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés

## Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

## Article 4

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

*Fait à La Valette du Var, le 21 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

**Accord paritaire du 24 janvier 2022**

relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2022

NOR : ASET2250320M

IDCC : 2609

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

**FFB CENTRE VDL ;**

**CAPEB CVL,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE CGC BTP CENTRE ;**

**UR BOIS CFDT CENTRE ;**

**BATIMAT-TP CFTC C,**

d'autre part,

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

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val-de-Loire.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val-de-Loire est fixé comme suit :

■ À compter du 1<sup>er</sup> mars 2022

Niveau A	1 647 €
Niveau B	1 737 €
Niveau C	1 866 €
Niveau D	1 990 €
Niveau E	2 203 €



Niveau F	2 529 €
Niveau G	2 771 €
Niveau H	3 015 €

## Article 2

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

## Article 3

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la Capeb région Centre-Val-de-Loire).

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

*Fait à Orléans, le 24 janvier 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3372 | Convention collective nationale

IDCC : **3090** | **SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

**Avenant du 7 février 2022**  
relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2022

NOR : ASET2250319M

IDCC : 3090

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

**SNES ;**  
**PRODISS,**  
**SMA ;**  
**FSICPA ;**  
**SCENES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SIA UNSA ;**  
**SNAPAC CFDT ;**  
**SFA CGT ;**  
**SNAM CGT ;**  
**SYNPTAC CGT ;**  
**UNSA SPECTACLE ;**  
**FCCS CFE CGC ;**  
**FNSAC CGT ;**  
**F3C CFDT ;**  
**SNAPSA CFE CGC ;**  
**SNACOPVA CFE CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

**1.** Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plu-

sieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

**2.** Au regard des disparités, voire des inégalités salariales entre les femmes et les hommes révélées par le rapport de branche, les membres de la CPPNI s'engagent à :

- diligenter une étude portant sur ces écarts salariaux, financée par les organisations d'employeurs, pour en identifier les causes ;
- rouvrir les négociations salariales sur ce point précis ;
- mettre en œuvre des actions concrètes dans le même but.

Cette étude s'inscrira dans le cadre du « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma ».

**3.** Les partenaires sociaux rappellent qu'un accord signé le 1<sup>er</sup> juillet 2021 modifie jusqu'au 30 juin 2022, les dispositions de l'article 1.6 de l'annexe I de la présente convention concernant les artistes-interprètes, de la manière suivante :

- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
- minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé conviennent par ailleurs de l'ouverture prochaine d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes / théâtre (annexe 1) intégrant la question de la rémunération des répétitions.

**4.** Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

**5.** Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires constitue la NAO au titre de 2021.

*(Voir page suivante.)*

## « **Clauses communes**

### Grille de salaires minimaux. Emplois techniques

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle							Salaire mensuel 151,67 h
	Régie	Son	Lumière	Plateau – piste décors – structure	Costumes	Video – images	Filière <sup>(**)</sup> infrastructure du spectacle	
Cadre Groupe 2	Directeur(trice) technique Régisseur(euse) Général/e	Concepteur(trice) du son /ingénieur(e) du son	Concepteur(trice) lumière/Éclairagiste réalisateur(trice) lumière	Décorateur(trice)/ Architecte-décora- teur(/trice) Scénographe	Costumier(ière) – ensemblier(ière)  Chef costumier(ière) Concepteur(trice) des costumes Concepteur(trice) coiffure, perruques Concepteur(trice) maquillages, masques	Réalisateur(trice) pour dif. Intégrée au spectacle  Ingénieur(e) du son vidéo  Chef opérateur(trice)	Directeur(trice) technique site  Régisseur(euse) général(e) site	15,70   

Filière technique spectacle									
Niveaux de qualification	Régie	Son	Lumière	Plateau – piste décors – structure	Costumes	Video – images	Filière <sup>(**)</sup> infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h
Agents de maîtrise	Régisseur(euse) d'orchestre				Réalisateur(trice) coiffure, perruques				
	Régisseur(euse) de production	Régisseur(euse) son <sup>(*)</sup>			Réalisateur(trice) costumes				
	Conseiller(ière) tech. Effets spéciaux	Opérateur(trice) son	Régisseur(euse) lumière <sup>(*)</sup>		Réalisateur(trice) maquillages, masque	Cadreur(euse) Monteur(euse)			
	Concepteur(trice)	Preneur(euse) de son	Chef Electricien(ne)	Chef Machiniste	Responsable costumes	Opérateur(trice) image/pupitre(euse)	Chef de la sécurité		
	Artificier(ière)	Technicien(ne) console	Pupitre(euse)	Régisseur(euse) plateau <sup>(*)</sup>	Responsable Couture	Opérateur(trice) vidéo	Chef d'équipe site	12,50	1 895,73
	Régisseur(euse) plateau <sup>(*)</sup>	Sonorisateur(trice)	Technicien(ne) CAO-PAO	Chef monteur(euse) de structures			Régisseur(euse) de site		
	Régisseur(euse) son <sup>(*)</sup>	Réalisateur(trice) son	Opérateur(trice) lumière	Ensemblier(ière) de spectacle					
	Régisseur(euse) lumière <sup>(*)</sup>	Monteur(euse) son			Chef habilleur(euse)	Régisseur(euse) audiovisuel(le)			
	Régisseur(euse) de scène				Chef Couturier (ière)				
	Régisseur(euse) de chœur				Chef atelier de costumes				

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle								
	Régie	Son	Lumière	Plateau – piste décors – structure	Costumes	Video – images	Filière <sup>(**)</sup> infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur(euse) adjoint(e)			Accessoiriste	Coiffeur(euse)/ Posticheur(euse)				
	Technicien(ne) de maintenance en tournée et festival			Accessoiriste-constructeur(trice)	Couturier(ère) G1				
	Technicien(ne) de pyrotechnie	Technicien(ne) son		Accrocheur(euse) – rigger	Maquilleur(euse)	Technicien(ne) vidéo	Technicien(ne) visuel site		
	Technicien(ne) effets spéciaux	Technicien(ne) instruments	Électricien(ne)	Assistant(e) décorateur(trice)	Modiste de spectacles	Projectionniste	Electricien(ne) site		
	Artificier(ière)	Accordeur(euse)	Technicien(ne) lumière	Cintrier(ière)	Perruquier(ière)	Technicien(ne) prompteur(euse)	Monteur(euse) de structure site		11,22
				Constructeur(trice) décors et struct.	Plumassier(ière) de spectacles		Serrurier(ière) site		
				Menuisier(ière) de spectacle	Tailleur(euse)		Tapissier(ière) site		
	Technicien(ne) groupe électrogène			Peintre	Costumier(ière) (spectacle en tournée)				

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle								Salaire mensuel 151,67 h
	Régie	Son	Lumière	Plateau – piste décors – structure	Costumes	Video – images	Filière <sup>(**)</sup> infrastructure du spectacle	Salaire horaire	
Employés qualifiés Groupe 2				décorateur(trice)  Sculpteur(trice) de spectacle  Serrurier(ière) de spectacle  Staffeur(euse)  Constructeur(trice) machiniste  Tapisser(ière) de spectacle  Machiniste  Technicien(ne) de structures  Monteur(euse) de structures  Monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacles  Nacelliste de spectacles  Technicien(ne) hydraulique					
				Peintre  Cariste de spectacles  Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière)	Habilleur(euse) – Couturier(ière)  Habilleur(euse) – pe rruquier(ière)  Couturier(ière)		Agent(e) de sécurité  Peintre site  Cariste Site  Chauffeur(euse)  Électricien(ne) d'entretien		10,72
		Prompteur(euse) / souffleur(euse)	Poursuiteur(euse)						1 625,88

Filière technique spectacle								
Niveaux de qualification	Régie	Son	Lumière	Plateau – piste décors – structure	Costumes	Video – images	Filière <sup>[**]</sup> infrastructure du spectacle	Salaire mensuel 151,67 h
Employés				Garçon (Fille) de piste Soigneur(euse) d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleur(euse) – re passeur(euse) Repasseur(euse)-linger(ère)-retoucheur(euse)		Manutentionnaire Coursier(ère) Personnel d'entretien de véhicule	10,58  1 605,04
Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus utilisée.								
[*] Les régisseurs(euses) sont répertoriés en double dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.								
[**] La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.								
[***] Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 «Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classiques», le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie Cadre Groupe 3.								

## Grille de salaires minimaux – Emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création – production	Filière accueil – commercialisation <sup>[1]</sup>	Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151 h 67
Cadres Groupe 1	Directeur(trice) Général(e), Directeur(trice) Directeur(trice) délégué(e) Administrateur(trice) Général(e), Secrétaire Général(e) Directeur(trice) Administratif(ive) & Financier(ère)	Directeur(trice) artistique Directeur(trice) musical(e)		3 207,32



Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création – production	Filière accueil – commercialisation communication <sup>(1)</sup>	Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151 h 67
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) adjoint(e) Administrateur(trice) Directeur(trice) ressources humaines Directeur(trice) de salle de cabarets Responsable Administratif(ve) et Financier(ière)	Directeur(trice) de Production Directeur(trice) artistique de la production Directeur(trice) musical(e) de la production Administrateur(trice) de produc- tion Administrateur(trice) de tour- nées Administrateur(trice) de diffu- sion	Directeur(trice) de communica- tion et/ou relations publiques Directeur(trice) commercial(e)	Échelon 1 = 2 539,62 Échelon 2 = 2 644,38 Échelon 3 = 2 749,16 Échelon 4 = 2 853,92 Échelon 5 = 2 958,70
Cadres Groupe 3	Chef Comptable Administrateur(trice) délégué(e)	Conseiller(ière) artistique	Cadre commercial(e)	Échelon 1 = 2 227,66 Échelon 2 = 2 332,44 Échelon 3 = 2 437,21 Échelon 4 = 2 541,97 Échelon 5 = 2 646,74
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de direction Assistant(e) de Direction Webmaster	Programmateurs(trice) Coordinateurs(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteurs(trice)	Responsable Relations Presse et/ou Communication Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	Échelon 1 = 1 881,54 Échelon 2 = 1 949,64 Échelon 3 = 2 022,98 Échelon 4 = 2 082,71 Échelon 5 = 2 143,47

Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création – production	Filière accueil – commercialisation communication <sup>(1)</sup>	Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151 h 67
Employés Qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de commercialisation Responsable Placement	Échelon 1 = 1 701,01
		Du (de la) chorégraphe		Échelon 2 = 1 751,55
		Du (de la) directeur(trice) musical(e)		Échelon 3 = 1 802,08
		Du (de la) metteur(se) en scène		Échelon 4 = 1 845,70
		Copiste		Échelon 5 = 1 900,18
Employés Qualifiés Groupe 2	Aide-Comptable (saisie d'écritures, Classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique	Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion	Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 610,29
		Souffleur(euse)		Échelon 2 = 1 636,57
				Échelon 3 = 1 682,99
				Échelon 4 = 1 684,99
				Échelon 5 = 1 714,57

Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création – production	Filière accueil – commercialisation communication <sup>[1]</sup>	Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151 h 67
Employés			Caissier(ière)/ Caissier(ière) de location	
			Contrôleur(euse)/Agent(e) de contrôle et d'accueil	
	Employé(e) de bureau Standardiste		Agent(e) de vestiaire et d'accueil/Hôte(esse), Hôte(esse) d'accueil	Échelon 1 = 1 605,04 Échelon 2 = 1 610,31 Échelon 3 = 1 615,59 Échelon 4 = 1 620,87 Échelon 5 = 1 626,14
	Agent(e) d'entretien/maintenance	Coursier(ière)	Agent(e) de placement et d'accueil	
	Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle		Vendeur(euse) de produits dérivés Agent(e) de billetterie et d'accueil Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse) Employé(e) de catering	
<p>Échelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans.  Échelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans.  Échelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans.  Échelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans.  Échelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.</p> <p>[1] Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille.  En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2</p>				

## Annexe 1 Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

### Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique (Annexe 1).

(En euros.)

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) [3]			
	Forfait mensuel pour les petits lieux (cf. art I. – 6, a) et c))	- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		- de 400 places	+ de 400 places
		Cachet [2]	Cachet [2]	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants(tes) et doublures	1 605,04	59,06	59,06	98,11	92,65	77,32	87,63
Rôles de – de 100 lignes	1 605,04	77,32	85,91	118,98	105,88	91,28	96,49
Rôles de + de 100 lignes	1 605,04	85,91	94,04	158,43	140,62	106,86	126,59

(En euros.)

Théâtre musical – comédie musicale – opérette et autres spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue <sup>[2]</sup>	Salaire mensuel <sup>[4]</sup> pour 24 rep.	Salaire mensuel <sup>[5]</sup> pour 151h67
Comédien(ne) 1 <sup>er</sup> rôle / 1 <sup>er</sup> (1 <sup>re</sup> ) chanteur(euse) soliste	161,37	149,08	117,55	2 682,31	2 821,23
Comédien(ne) 2 <sup>d</sup> rôle	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Comédien(ne)	117,55	106,86	88,06	1 839,15	2 103,10
Artiste chorégraphique 1 <sup>er</sup> rôle	161,37	145,34	117,55	2 618,19	2 821,23
Artiste chorégraphique 2 <sup>d</sup> rôle	150,68	132,51	98,32	2 336,07	2 359,58
Artiste chorégraphique d'ensemble	129,31	115,41	88,06	2 063,56	2 103,10
Artiste lyrique 1 <sup>er</sup> emploi	161,37	149,08	117,55	2 618,19	2 821,23
Artiste lyrique 2 <sup>d</sup> emploi / chanteur	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Choristes de plateau	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
Doublure	90,74	80,54	71,95	1 563,81	1 726,79

Théâtre musical – comédie musicale – opérette et autres spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue <sup>[2]</sup>	Salaire mensuel <sup>[4]</sup> pour 24 rep.	Salaire mensuel <sup>[5]</sup> pour 151h67
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties,...)	161,37	149,08	106,86	2 682,31	2 564,76
1 <sup>er</sup> assistant(e) des attractions	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
autre assistant(e)	79,24	73,53	71,86	1 605,04	1 680,39

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

(En euros.)

Artistes musiciens(ennes) et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel [4] pour 30 rep.	Salaire mensuel [5] pour 151h67
Chef d'orchestre	235,10	192,36	165,54	3 312,81	3 419,68
Musicien(ne)	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89
Chœurs d'orchestre	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89

Service de répétition [6]	42,28
---------------------------	-------

[1] On entend par débutants(tes), les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations

[2] Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum

[3] L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

[2] et [3] sous réserve des dispositions de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2021, modifiant jusqu'au 30 juin 2022 l'annexe 1 de la CCSVP de la manière suivante :

- exploitation continue : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
- minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

[4] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

[5] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

[6] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens(nes) précisées dans l'annexe 1.

Technicien(ne)s		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres  Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), Décorateur(trice), Scénographe, Concepteur(trice) du son, ingénieur(re) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(re) du son-vidéo, chef opérateur(trice).	Par heure	13,36 €	17,04 €	21,17 €
	Par mois	2 026,03 €	2 583,78 €	3 211,45 €
Agents de maitrise  Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, pupitreur(euse), monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image, pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité.	Par heure	12,92 €	14,01 €	17,04 €
	Par mois	1 959,29 €	2 124,55 €	2 583,78 €
Employés qualifiés  Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, machiniste, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, tapissier(ière) de spectacle, technicien(ne) de plateau, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), pompier(ière) civil.	Par heure	11,75 €	11,75 €	13,57 €
	Par mois	1 782,04 €	1 782,04 €	2 057,81 €
Employés  Technicien(ne) groupe électrogène, prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, agent(e) de sécurité.	Par heure	10,91 €	10,91 €	11,43 €
	Par mois	1 654,87 €	1 654,87 €	1 734,13 €

Habilleurs(euses). Couturiers(ières). Maquillage		
Cadres	Par heure	15,09 €
Costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure/perruques, concepteur(trice) maquillage/masques.	Par mois	2 288,22 €
Agents de maîtrise	Par heure	14,00 €
Réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillement, chef couturier(ière), chef habilleur(euse).	Par mois	2 122,96 €
Employés qualifiés	Par heure	12,92 €
Coiffeur(euse) /posticheur(euse), couturier(ière), maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), habilleur(euse)-couturier(ière).	Par mois	1 959,29 €
Employés	Par heure	11,75 €
Habilleur(euse) -repasseur(euse) / repasseur(euse)-lingère-retoucheur(euse).	Par mois	1 782,04 €

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens(nnes) est, par représentation, fixé à : 18,50 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs(euse) est, par représentation, fixé à : 25,00 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,50 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,00 €.

Accueil		
Employés	Par heure	10,58 €
Ouvreur(euse) postier, contrôleur(euse),	Service de 3 heures	31,74 €
Caissier(ère)	Par mois	1 605,04 €

## **Annexe 2 Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles**

### **Grille de salaires minimaux artistes-interprètes**

#### **Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles**

##### **Artistes-interprètes. Création-Production**

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22<sup>e</sup> jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II-5, art. 1 et 2 titre II annexe musique).

*(Voir page suivante.)*

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1 <sup>re</sup> s parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	89,72	82,01	1 605,04
	Groupe constitué d'artistes solistes	89,72	82,01	1 605,04
	Choriste	89,72	82,01	1 605,04
	Danseur(euse)	89,72	82,01	1 605,04

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	131,27	116,61	104,68	2 093,54
	Groupe constitué d'artistes solistes	116,61	104,68	93,29	1 621,09
	Choriste dont la partie est intégrée au score du Chef d'orchestre	114,97	103,05	92,11	1 833,19
	Choriste	92,56	82,57	73,75	1 605,04
	Danseur(euse)	92,56	82,57	72,32	1 605,04

### Artistes musiciens(nes). Création – Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1<sup>er</sup> du II-5, annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation <sup>[1]</sup> dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1 <sup>re</sup> parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée*)		107,95	94,12	1 786,28
* En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II. – 3, article.4.3 de l'Annexe Musique : 107,95 euros				
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du(de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1]		158,16	139,02	122,33	2 692,74
Comedies musicales / orchestres > 10 musiciens(ennes)	Engagement < 1 mois	117,82	117,82	117,82	2 350,92
	Engagement > 1 mois				
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					



	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.				

## Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Comédies musicales. Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale d'un mois (art. 2 du II-5, annexe musique).

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1 <sup>er</sup> chanteur(euse) soliste/1 <sup>er</sup> rôle	161,37	145,34	130,91	2 618,19
	Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	129,31	115,41	103,12	2 063,56
	Choriste	90,74	80,54	79,15	1 605,04
	1 <sup>er</sup> danseur(euse) soliste/1 <sup>er</sup> rôle	161,37	145,34	130,91	2 618,19
	Danseur(euse) soliste/2nd rôle	150,68	132,51	117,02	2 336,07
	art. chorégraphique d'ensemble	129,31	115,41	103,12	2 063,56
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc)	161,37	149,08	134,12	2 682,31
	Artiste dramatique, comédien/1 <sup>er</sup> rôle	161,37	149,08	134,12	2 682,31
	Doublure	90,74	80,54	71,95	1 605,04
	1 <sup>er</sup> assistant(e) des attractions	88,06	79,47	73,85	1 605,04
	Autre assistant(e)	79,24	73,53	71,86	1 605,04

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1 <sup>er</sup> Chanteur(euse) soliste/1 <sup>er</sup> rôle	192,89	172,59	155,49	3 105,49
Chanteur(euse) soliste/2 <sup>d</sup> rôle	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Choriste	107,93	95,11	85,37	1 705,31
1 <sup>er</sup> danseur(euse) soliste/1 <sup>er</sup> rôle	192,90	172,59	155,49	3 105,49
Danseur(euse) soliste/2 <sup>d</sup> rôle	180,07	157,63	138,39	2 771,01
Artiste chorégraphique d'en-semble	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Artiste de music-hall, illusion-niste	192,90	172,59	155,49	3 105,49
1 <sup>er</sup> assistant(e) des attractions	104,73	94,04	84,84	1 696,72
Autre assistant(e)	94,52	84,67	78,55	1 605,04

## Spectacles de variétés / concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel <sup>[1]</sup>
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels <sup>[1]</sup> )					
Chanteur(euse) soliste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Groupe constitué d'artistes solistes	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Choriste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Danseur(euse)	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	158,43	140,62	126,59	112,87	2 655,16
Groupe constitué d'artistes solistes	140,62	125,24	113,22	103,99	2 210,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	137,08	121,96	111,17	108,48	2 169,46
Choriste	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
Danseur(euse)	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
[1] En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. – 3, art. 4.3 : 107,95 euros					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel <sup>[1]</sup>
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles <sup>[2]</sup> ou premières parties <sup>[3]</sup> et spectacles promotionnels <sup>[4]</sup>	110,07	96,18		1 816,71
Autres salles	159,74	140,42	123,59	2 719,67
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes)	119,00	119,00	119,00	2 362,68
Engagement < 1 mois				
Engagement > 1mois				

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. – 5, art. 1).

[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. – 3, art. 4.1).

[4] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. – 3, art. 4.3) : 107,95 euros.

En cas d’instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Indemnités de répétition		
Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	95,19 €
	Service isolé de 3 heures	66,17 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	11,28 €

#### Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

- indemnité journalière : 95 euros ;
- chambre et petit-déjeuner : 63 euros ;
- chaque repas principal : 16 euros.

Techniciens(nes)		Salaire horaire <sup>[1]</sup>	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), Concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice), costumes, concepteur(trice) coiffure perruques, concepteur(trice), maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	17,31	2 625,73
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,71	2 382,61
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, Régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	14,64	2 220,53
Agent de maîtrise < 300 places		12,50	1 896,36

Techniciens(nes)		Salaire horaire <sup>[1]</sup>	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	12,24	1 855,83
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places		11,22	1 701,01
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	11,44	1 734,61
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		10,89	1 651,02

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le(la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Techniciens(nes) en tournée		Salaire horaire*	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	18,16	2 755,40
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	15,50	2 350,19

Techniciens(nes) en tournée		Salaire horaire*	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	13,36	2 026,02
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturière, habilleur(euse)-perruquière, couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,29	1 863,95
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le(la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

### Annexe 3 Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

#### Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

*Troupe constituée*

(Voir page suivante.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.		Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.		Pour 26 à 30 représentations consécutives.	Pour 52 à 56 représentations consécutives mini 2 à 2.	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives.
	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour 26 à 30 représentations consécutives.	Pour 52 à 56 représentations consécutives mini 2 à 2.	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives.
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	100,71	156,11	98,11	137,35	2 485,25	3 479,35	2 982,30
Capitaine niveau 2	92,32	143,11	89,92	125,90	2 278,15	3 189,41	2 733,77
Danseurs(euses) solistes et autres Artistes solistes	84,34	130,73	82,15	115,01	2 081,16	2 913,63	2 497,39
Danseurs(euses) de revue	78,70	121,97	76,33	107,31	1 944,91	2 722,88	2 333,89
Autres artistes de revue	76,45	118,50	74,47	104,25	1 888,69	2 644,18	2 266,44
Chanteur(euse)	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	3 034,62
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	102,46		99,80		2 528,86		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	3 034,62
Musicien(ne) dîner + 1 <sup>er</sup> Show		158,81		139,71		3 540,40	
Musicien(ne) dîner + 2 Shows		214,41		188,68		4 785,20	
Attraction / artiste de variété	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	3 034,62
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	107,91	167,26	105,11	147,15	2 662,59	3 727,67	3 195,13
Capitaine niveau 2	99,19	153,75	96,60	135,26	2 447,44	3 426,48	2 936,96
Danseurs(euses) solistes et autres Artistes solistes	90,36	140,07	88,03	123,23	2 229,70	3 121,65	2 675,67
Danseurs(euses) de revue	82,15	127,34	80,01	112,03	2 026,94	2 837,72	2 432,33
Autres artistes de revue	79,96	123,94	77,88	109,03	1 972,94	2 762,13	2 367,55



	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour une soirée ou matinée de une représentation.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives.	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2.	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives.
Chanteur(euse)	109,02	168,98	106,18	148,65	2 689,70	3 765,58	3 227,65
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	111,18		108,27	151,59	2 743,02		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	111,18		108,27	151,59	2 743,02	3 840,28	
Musicien(ne) dîner + 1 <sup>er</sup> Show		168,98		151,59		3 840,28	
Musicien(ne) dîner + 2 Shows		227,17		204,45		5 179,20	
Attraction / artiste de variété	111,18	172,31	108,27	151,59	2 743,02	3 840,28	3 291,66

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes  
 Pour les artistes poly compétents(tes) la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public

Prime de capitaine remplaçant(e) :

Salles avoisinant 300 places au maximum

Niveau 1 : une représentation 16,27 € ; deux représentations 22,76 €

Niveau 2 : une représentation 8,14 € ; deux représentations 11,39 €

Salles dépassant 300 places

Niveau 1 : une représentation 17,08 € ; deux représentations 23,92 €

niveau 2 : une représentation 8,53 € ; deux représentations 11,96 €

Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 42,32 €

## Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

*Hors troupe constituée*

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
<b>Salles avoisinant 300 places au maximum</b>			
Danseurs(euses) solistes et autre artiste de cabaret soliste	84,34	81,68	80,03
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	78,87	77,18	75,63
Artiste de variété / attraction pour 40 min <sup>[1]</sup>	87,63	80,17	78,56
pour 60 min <sup>[1]</sup>	109,01	99,74	97,74
pour 80 min <sup>[1]</sup>	129,51	118,51	116,12
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	98,11	89,77	87,97
Musicien(ne)	98,11	89,77	87,97
<b>Salles supérieures à 300 places</b>			
Danseurs(euses) solistes	107,48	98,33	96,36
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	97,36	89,08	87,28
Artiste de variété / attraction pour 40 min <sup>[1]</sup>	135,85	124,29	121,81
pour 60 min <sup>[1]</sup>	184,05	168,41	165,03
pour 80 min <sup>[1]</sup>	212,84	194,74	190,84
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	117,69	107,69	105,53
Musicien(ne)	117,69	107,69	105,53
[1] Temps de travail effectué sur scène			

## Grille de salaires minimaux techniciens

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

(En euros.)

Régie / plateau													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		-300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h
Directeur(trice) technique	Cadre groupe 2					21,27	23,40	3 226,02	3 318,25	22,12	24,34	3 354,94	3 450,86
Régisseur(euse) général(e)	Cadre groupe 2	16,03	17,64	2 431,27	2 500,78	20,21	22,23	3 065,25	3 152,89	21,01	23,11	3 186,59	3 277,69
Régisseur(euse) de scène Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	15,40	16,93	2 335,72	2 402,50	17,10	18,80	2 593,56	2 667,71	17,78	19,56	2 696,69	2 773,79
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15,50	17,04	2 350,89	2 418,10	17,04	18,70	2 584,46	2 658,35	17,73	19,45	2 689,11	2 765,99
Régisseur(euse) son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,89	15,28	2 106,70	2 166,93	15,28	16,80	2 317,52	2 383,78	15,89	17,48	2 410,04	2 478,94
Régisseur(euse) (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	12,29	13,51	1 864,02	1 917,31								

Régie / plateau													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		-300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois de travail 0 à 2h
Régisseur(euse) adjoint, sous-chef machiniste, électricien(ne) spécialiste, électricien(ne) site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	11,48	12,64	1 741,17	1 790,95	12,64	13,90	1 917,11	1 971,92	13,15	14,46	1 994,46	2 051,48
Brigadier(ière)	Employés qualifiés groupe 2	11,28	12,40	1 710,84	1 759,75	12,56	13,82	1 904,98	1 959,44	13,07	14,37	1 982,33	2 039,00
Manutentionnaire personnel entretien	Employés	11,18	12,31	1 695,67	1 744,15	12,35	13,58	1 873,12	1 926,67	12,84	14,14	1 947,44	2 003,12
Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales													
Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %													
Nota 4 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef													

Grille de salaires minimaux techniciens

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

(En euros.)

Costumes												
Fonction	Niveau de qualification	Jauge										
		-300				300 à 700				700		
		Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois	Mois travail 0 à 2h	Heures	Heures de 0 à 2h	Mois travail 0 à 2h
Costumier(ière) <sup>[1]</sup>	Cadre groupe 2	15,71	1728	2 382,74	2 450,86	1746	19,21	2 648,16	2 723,87	18,16	19,97	2 754,33
Chef habilleur(euse) chef couturier	Agent de maîtrise	12,50	13,75	1 895,88	1 950,08	13,89	15,28	2 106,70	2 166,93	14,44	15,89	2 190,11
Couturier(ière) senior (G1)	Employé Groupe 1	11,24	12,36	1 704,77	1 753,51	12,48	13,72	1 892,84	1 946,96	12,96	14,28	1 965,64
Couturier(ière)	Employé Groupe 2	10,95	12,04	1 660,61	1 708,09	11,64	12,82	1 765,44	1 815,91	12,11	13,33	1 836,72
Habilleur(euse)	Employé	10,58	11,64	1 605,36	1 651,26	11,53	12,69	1 748,76	1 798,76	11,99	13,19	1 818,52

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales

[1] Costumière : responsable création des costumes

## Grille de salaires salle / cuisine / plonge

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67h	Taux horaire
Cadres groupe 1		18,61	2 822,52	20,47
Cadres groupe 2		15,33	2 325,06	16,86
Cadres groupes 3		13,16	1 995,94	14,48
Agents de maîtrise	1	11,24	1 704,74	12,36
	2	11,42	1 732,04	12,56
Employés qualifiés groupe 1	1	11,03	1 672,89	12,13
	2	11,12	1 686,54	12,23
Employés qualifiés groupe 2	1	10,75	1 630,42	11,83
	2	10,89	1 651,65	11,98
Employés	1	10,58	1 604,64	11,64
	2	10,67	1 618,29	11,74

**Annexe 4 Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (Spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements**

## Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

*Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall*

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel <sup>[1]</sup>
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal <sup>[4]</sup>	177,40	160,92	144,24	124,96	2 667,10
Rôle de plus de 100 lignes <sup>[2]</sup>	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Rôle de 1 à 100 lignes <sup>[2]</sup>	118,97	105,87	96,49	86,72	1 843,13
Figurant(e)	98,11	92,65	87,63	80,94	1 693,09
Diseur(euse), Conteur(euse)	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel <sup>[1]</sup>
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste lyrique					
1 <sup>er</sup> rôle	197,19	181,29	164,33	138,21	2 946,15
Second rôle	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Artiste des chœurs	108,74	98,11	88,96	79,10	1 689,74
Artiste chorégraphique					
Danseur(euse) soliste	177,40	160,92	144,24	124,96	2 667,10
Danseur(euse) du ballet	130,87	116,43	106,09	94,97	2 023,49
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	121,49	108,16	98,53	88,47	1 877,11
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	197,19	181,29	164,33	138,21	2 951,98
1 <sup>er</sup> Assistant(e) des attractions	108,74	98,11	88,96	86,21	1 693,09
Autre assistant(e)	97,84	86,36	83,54	81,82	1 639,47
Artiste du cirque <sup>[3]</sup>					
Artiste de cirque	116,64	106,44	96,49	86,72	1 807,00
<p>[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4)</p> <p>[2] La ligne s'entend de 32 lettres.</p> <p>[3] Engagé(e) dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.</p> <p>[4] Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.</p> <p>Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :</p> <p>Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 98,31 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 84,95 euros.</p> <p>Le salaire minimum mensuel est fixé à 2.351,03 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.</p>					

## Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

*Comédie musicale/théâtre musical*

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1 <sup>er</sup> Chanteur(euse) soliste/1 <sup>er</sup> rôle	192,89	172,59	155,49	3 105,49
Chanteur(euse) soliste/2 <sup>d</sup> rôle	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Choriste	107,93	95,11	85,37	1 705,31

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1 <sup>er</sup> danseur(euse) soliste/1 <sup>er</sup> rôle	192,90	172,59	155,49	3 105,49
Danseur(euse) soliste/2 <sup>d</sup> rôle	180,07	157,63	138,39	2 771,01
Artiste chorégraphique d'ensemble	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Artiste de music-hall, illusionniste	192,90	172,59	155,49	3 105,49
1 <sup>er</sup> assistant(e) des attractions	104,73	94,04	84,84	1 696,72
Autre assistant(e)	94,52	84,67	78,55	1 605,04

## Spectacles de variétés/concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel <sup>[1]</sup>
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur(euse) soliste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Groupe constitué d'artistes solistes	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Choriste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Danseur(euse)	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	158,43	140,62	126,59	112,87	2 655,16
Groupe constitué d'artistes solistes	140,62	125,24	113,22	103,99	2 210,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	137,08	121,96	111,17	108,48	2 169,46
Choriste	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
Danseur(euse)	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. – 3, article 4.3, Titre II de l'Annexe Musique : 107,95 euros					



## Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Artistes musicien(ne)s	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel <sup>[1]</sup>
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles <sup>[2]</sup> ou premières parties de spectacle <sup>[3]</sup>	110,07	96,18	-	1 816,71
Autres salles	159,74	140,42	123,59	2 719,67
Comédies musicales et orchestres de plus de 10				
Musiciens(nes)				-
Engagement < 1 mois	119,00	119,00	119,00	-
Engagement > 1 mois		-	-	2 362,68

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4)

[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.

[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II. – 3 de l'Annexe Musique : 107,95 euros

## Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Spectacles de cabarets et de revues

*Troupe constituée*

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	116,15	180,05	113,13	158,39	2 865,78	4 012,10
Capitaine niveau 2	106,77	165,49	103,98	145,59	2 634,18	3 687,94
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	97,00	150,31	94,47	132,26	2 497,65	3 350,07
Danseurs(euses) de revue	88,60	137,13	86,30	120,23	2 175,29	3 045,40

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
Autres artistes de revue	86,24	133,03	83,99	117,01	2 117,34	2 964,30
Chanteur(euse)	118,49	183,67	115,41	161,57	2 923,61	4 093,04
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	120,85	-	117,70	164,78	2 981,57	-
Musicien(ne) accompagnant tout le show	120,85	-	117,70	164,78	2 981,57	4 174,23
Attraction / artiste de variété	120,85	187,31	117,70	164,778	2 981,57	4 174,23
Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes						
Prime de capitaine remplaçant(e) : — niveau 1 : une représentation 16,77 € ; deux représentations 23,48 € ; — niveau 2 : une représentation 8,38 € ; deux représentations 11,72 €.						
Répétition d'entretien : pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 42,32 €						

### Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs(euses) solistes	115,94	106,06	103,91
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	105,01	96,07	94,14
Artiste de variété/attraction pour 40 min <sup>[1]</sup>	147,96	135,38	132,66
Pour 60 min <sup>[1]</sup>	200,45	183,41	179,73
Pour 80 min <sup>[1]</sup>	231,82	212,10	207,85
Chanteur(euses) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	128,18	117,29	114,94
Musicien(ne)	128,18	117,29	114,94
[1] Temps de travail effectué sur scène			

### Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

#### Cachet de répétition applicable au 1<sup>er</sup> février 2022

Le cachet de répétition est fixé à 84,56 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens(nes), les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

### Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 95 € par jour : soit chambre et petit déjeuner 63 € – chaque repas principal 16 €. Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques :

- costume de ville : 8,16 € ;
- tenue de soirée : 11,30 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 240,54 €.

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire*	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr. 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	18,16	2 755,40
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	15,50	2 350,19

Techniciens en tournée		Salaire horaire*	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification commune nouvelle convention		
Employés qualifiés	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	13,36	2 026,02
Employés qualifiés (Gr. 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,29	1 863,95

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

## Annexe 5 Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

### Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

*Artistes interprètes du cirque et musicien(ne)s. Exploitation des spectacles*

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	105,83	96,37	1 729,07
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	116,64	103,80	1 807,00

(En euros.)

Cachet de base par jour	96,37
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	56,35
Salaire mensuel	1 603,12

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

#### Grille de salaires personnels techniques

#### Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 218,12 €	21,22 €
Cadres Groupe 2	2 651,74 €	17,48 €
Cadres Groupe 3	2 074,86 €	13,68 €
Agents de maîtrise	1 943,16 €	12,81 €
Employés Qualifiés Groupe 1	1 725,52 €	11,38 €
Employés Qualifiés Groupe 2	1 635,94 €	10,68 €
Employés	1 605,04 €	10,58 €

### **Annexe 6 Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre**

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6

#### Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4h00 indivisible) : 144,27 €.

#### Figuration chorégraphique

Ce sont les figurants(es) sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 85,91 € (pour un service de 4 h 00 indivisible).

#### Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 213,74 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

### *Cachet minimum de répétitions*

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 96,18 € (service de 3 h 00).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 55,71 € (service de 3 h 00).

### *Entrée en vigueur – Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2022.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

*Fait à Paris, le 7 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 17 décembre 2021**  
relatif à la mise en place d'une CPPNI

NOR : ASET2250325M

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 ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

**Préambule**

Le présent accord a pour objet de mettre en conformité la convention collective des régies de quartier avec les dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Dispositions modificatives**

L'article 6.1 du titre 6 de la convention collective des régies de quartier est remplacé comme suit :

« Article 6.1 du titre 6 | *Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.* »

Les autres dispositions du titre 6 demeurent inchangées.

Cette CPPNI se substitue à la commission paritaire nationale de négociation précédemment existante. Elle joue un rôle d'animatrice du dialogue social.

## Missions de la commission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions définies par la loi et notamment :

- réunir ses membres afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir le calendrier de négociation ;
- assurer une veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- assurer une mission de veille sur la santé des salariés de la branche ;
- garantir le fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective en application de l'article L. 2232-10 du code du travail, au titre duquel les entreprises sont tenues de lui transmettre les accords d'entreprise conclus ;
- rendre, à chaque fois que nécessaire, des avis interprétatifs sur les dispositions de la convention collective des régies de quartier, que ce soit à la demande d'une structure, d'un salarié ou d'une juridiction dans les conditions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

## Organisation de la commission

### Composition

Elle sera composée paritairement par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et le syndicat des employeurs des régies de quartier (Serq).

La commission comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative de salariés dans la branche et un nombre de représentants du Serq égal au total des représentants salariés.

### Présidence

Les réunions de la commission sont co-présidées par un représentant de chacun des collèges : employeur et organisation syndicale. À charge chaque année pour les organisations syndicales de s'accorder sur la désignation de leur représentant.

La présidence assure la préparation et la tenue des réunions.

### Secrétariat

La commission est domiciliée au siège du syndicat employeur des régies de quartier, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer l'organisation et la logistique des réunions organisées (date, lieu, repas) ;
- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence tant aux organisations syndicales représentatives qu'au Serq ;
- rédiger des comptes rendus des réunions de la commission et les avis rendus par cette dernière dans le cadre de ses attributions consultatives et en assurer le suivi administratif de leur signature ;
- accuser réception des demandes d'avis transmises par les structures ou les salariés ;
- établir le rapport annuel d'activité de la branche pour validation de la commission ;
- réceptionner et compiler les accords transmis par les structures au titre de l'observatoire de la négociation collective.



L'adresse postale du secrétariat est la suivante :

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI),  
Syndicat employeur des régies de quartier (Serq),  
144, boulevard de la Villette,  
75019 Paris.

■ L'adresse électronique du secrétariat de la commission paritaire nationale est : [secretariat.cppni.regies@gmail.com](mailto:secretariat.cppni.regies@gmail.com)

## Fonctionnement de la Commission

### Réunions de la commission

La commission se réunit sur convocation de sa présidence *a minima* trois fois par an conformément à la loi.

À la demande de la présidence, le secrétariat convoque la commission au moins quinze jours avant la date de tenue de la réunion et adjoint l'ordre du jour ainsi que tous les documents utiles.

La commission définit son agenda social dans les conditions visées à l'article L. 2222-3 du code du travail. L'agenda social est arrêté dans les conditions visées par le présent accord au titre des avis de la commission. À cette fin, elle se réunit au plus tard dans les trois mois suivant le début de l'année civile.

Ces demandes peuvent en outre être formulées à tout moment, par simple courriel d'une organisation syndicale auprès du secrétariat. La modification de l'agenda social est alors examinée lors de la séance suivante, sous réserve que la demande soit parvenue au moins 15 jours avant la date de tenue effective de la réunion.

Le fonctionnement des instances paritaires, et par voie de conséquence, le présent accord fait pleinement partie des thèmes de discussion et de négociation de la présente commission.

### Avis interprétatifs rendus par la commission

Dans le cadre de son fonctionnement interne et de ses fonctions consultatives, notamment au titre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, la commission rend des avis.

Les avis la commission sont adoptés à la majorité simple, sans condition de quorum.

Chaque organisation syndicale de salariés dispose d'une voix et le syndicat employeur d'autant de voix que l'ensemble des voix des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche.

Lorsque l'avis ne porte pas sur son fonctionnement interne ou l'exercice de ses attributions liées à la négociation collective, la commission est valablement saisie par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courriel envoyé à l'adresse du secrétariat :

- lorsqu'une régie de quartier ou de territoire ou une structure autre appliquant la convention collective nationale des régies de quartier sollicite l'avis de la commission, celle-ci joint, outre le détail de la question d'interprétation, ses statuts et les courriers échangés avec le (les) salarié(s) ;
- le salarié peut solliciter l'avis de la commission via l'appui d'une organisation syndicale représentative dans la branche. Cette saisine doit comprendre tous les éléments nécessaires à l'analyse de la situation.

Cette procédure n'est pas applicable lorsque la commission est saisie en application de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans la mesure du possible, la commission est tenue de se prononcer sur la question d'interprétation dans un délai de 3 mois suivant sa saisine.

L'avis de la commission est rédigé par le secrétariat qui le soumet à approbation de la commission et validé par celle-ci sous quinzaine.

### **Travaux de la commission. Rapport annuel. Observatoire**

Les travaux de la commission sont établis par ses membres avec l'assistance du secrétariat.

En ce qui concerne le rapport annuel d'activité, il fait l'objet d'une présentation au cours d'une réunion de la commission et doit être adopté à la majorité des membres présents.

Chaque année, et au vu des accords transmis par les régies pour le fonctionnement de l'observatoire de la négociation collective, la commission établit un rapport. Ce rapport comprend des préconisations concernant les thèmes de négociation à aborder au cours de l'année suivante.

La commission peut, dans ce cadre, engager toute action de sensibilisation des employeurs de son champ d'application en vue d'obtenir les informations et accords nécessaires à son bon fonctionnement et la conduite de ses travaux.

En cas de nécessité, la commission pourra établir un règlement intérieur fixant les modalités pratiques de son fonctionnement et l'organisation de ses travaux. Ce règlement intérieur respecte les termes du présent accord. Il est adopté à la majorité des membres de la commission et peut être modifié, après inscription du point à l'ordre du jour.

### **Indemnisation des membres de la commission**

Les membres de la commission à concurrence de deux personnes par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et présents le jour de la réunion de la commission bénéficient du remboursement de leurs frais de transport sur la base du tarif aller-retour SNCF 2<sup>e</sup> classe, de la nuitée ainsi que du repas pris.

Le Serq prend en charge ces frais.

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Le fonctionnement de la commission est effectif à compter de la date de signature du présent accord.

## **Article 3 | Champ d'application, durée et dépôt**

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective des régies de quartier.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions conventionnelles.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 17 décembre 2021**

relatif au télétravail

NOR : ASET2250327M

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 ;**

**FNAS FO ;**

**FNPOS CGT ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail plus opérationnelle, la branche a souhaité encadrer la mise en place du télétravail au sein des régies pour celles qui pratiquent ce mode d'organisation du travail.

Le présent accord a été conclu entre les organisations syndicales soussignées et le Serq en vue de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail régulier. Le contenu de ces dispositions s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires, en particulier de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 modifiée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, des principes et des règles établis par les accords nationaux interprofessionnels des 19 juillet 2005 et 26 novembre 2020 sur le télétravail qui transposent le cadre général du télétravail défini au niveau européen par un accord daté du 16 juillet 2002.

La branche rappelle que la négociation entre partenaires sociaux en vue d'aboutir à la signature d'un accord collectif constitue la voie privilégiée pour mettre en place le télétravail. À défaut d'un tel accord, le télétravail peut être mis en place par une charte élaborée par l'employeur, après avis, du comité social et économique (CSE), s'il existe.

Il est apparu nécessaire de développer au sein de la branche des régies de quartier et de territoire ce mode d'organisation du travail dans la mesure où :

- il constitue une opportunité intéressante d'adaptation des régies à certaines évolutions notamment en lien avec l'émergence du numérique ;
- il permet d'apporter une réponse aux enjeux d'amélioration des conditions de travail tout en assurant l'efficacité nécessaire à la pérennité de la régie ;
- il s'inscrit dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) eu égard notamment aux risques environnementaux engendrés par l'utilisation intensive des moyens de transport. Il s'agit de sensibiliser la communauté aux enjeux environnementaux et de développement durable en limitant les déplacements, les risques d'accidents de trajet et les émissions polluantes ;
- il constitue un levier en faveur de la qualité de vie au travail et à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle. Ce mode d'organisation du travail participe à la responsabilisation, à l'autonomie dans l'exercice des missions professionnelles et à la fidélisation des salariés ;
- il permet de reconnaître l'apport favorable des outils numériques dans l'évolution professionnelle des salariés.

Les partenaires sociaux soulignent qu'un des facteurs de réussite essentiel de ce mode d'organisation du travail repose sur un accord de confiance mutuelle entre le salarié et son responsable hiérarchique.

Le présent accord a pour principales finalités :

- d'encourager le dialogue social de proximité entre les directions des régies et les membres élus du CSE en définissant des règles claires, transparentes et largement communiquées ;
- d'une amélioration des conditions de travail pour les salariés ;
- de définir les conditions d'accès au télétravail et les moyens matériels ;
- d'identifier les bonnes pratiques dans sa mise en œuvre ;
- de répondre aux défis sociaux et environnementaux de manière engagée et déterminée dans le cadre d'une véritable démarche RSE ;
- de promotion du réseau des régies et de son image.

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

Le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel des régies de quartier, de territoire, du comité national de liaison des régies de quartiers, des groupements d'employeurs de régies et des associations et œuvrant dans les mêmes finalités, dès lors qu'il est placé en situation de télétravail sous réserve de respecter les conditions requises et définies dans cet accord, et ce, quelle que soit la nature de leur contrat et l'emploi qu'il occupe. Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national français y compris les départements d'Outre-Mer.

## **Article 2 | Définition du télétravail**

L'article L. 1222-9 du code du travail consacre une définition légale du télétravail en vertu de laquelle : « Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Trois critères cumulatifs caractérisent le télétravail :

- le travail est effectué en dehors des locaux de la régie ;
- il aurait pu être réalisé au sein des locaux de la régie ;
- il est fait usage des technologies modernes de l'information et de la communication.

Il est rappelé dans le présent accord que le télétravail :

- ne s’assimile pas à une modification substantielle des tâches, des missions et objectifs du salarié ni à une modification de son temps de travail ;
- doit nécessairement prévoir la mise à disposition des moyens matériels ;
- maintenir dans l’emploi des personnes en situation de handicap ou des salariés atteints d’une maladie chronique ou invalidante dès lors que la nature du poste le permet et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d’un réel collectif de travail ;
- permettre l’accompagnement des salariés aidants familiaux en articulation avec les dispositifs existants.

### **Article 3 | *Forme de télétravail concernée***

Le présent accord ne concerne que télétravail régulier. S’agissant de la mise en œuvre du télétravail de manière exceptionnelle pour répondre à des situations imprévisibles telles que des catastrophes majeures (industrielles, naturelles, ...), il convient de se référer à l’accord cadre relatif à la gestion d’une catastrophe majeure entraînant un arrêt d’activité local ou national applicable au niveau de la branche des régies de quartier.

### **Article 4 | *Critères d’éligibilité au télétravail***

#### **4.1. Activités de la régies concernées**

Le télétravail est ouvert aux activités de la régie qui ne nécessitent pas une présence physique constante dans les locaux de la régie et qui permettent l’exercice de l’activité à distance par le biais des technologies modernes de l’information et de la communication.

#### **4.2. Critères d’éligibilité au télétravail**

Pour être éligibles au télétravail, les salariés doivent justifier d’une ancienneté de trois mois au sein de la régie.

L’organisation du télétravail dans le cadre d’un plan de continuité d’activité mis en place en cas de circonstances exceptionnelles n’entre pas dans le champ d’application du présent accord. Un accord satellite a vocation à être mis en place dans ce cas de figure particulier.

Un réexamen des critères d’éligibilité avec le responsable hiérarchique sera possible en cas de changement de fonction, de poste, de service, d’établissement ou de domicile du salarié, et pourra donner lieu à la cessation de la situation de télétravail.

### **Article 5 | *Conditions de mise en œuvre du télétravail***

Le passage en télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Le salarié qui remplit les critères d’éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande par écrit à son supérieur hiérarchique par le biais d’un courrier ou d’un courriel. Ce dernier a un délai d’un mois pour accepter ou refuser. Le refus sera motivé.

Le télétravail est accordé aux salariés par le responsable hiérarchique selon des critères objectifs prenant notamment en considération les éléments suivants :

- le salarié et le responsable hiérarchique attestent la maîtrise du poste de travail, des missions confiées et de sa capacité à travailler à distance (en particulier la capacité d’organisation de ses activités et de son temps de travail, atteinte des objectifs) ;
- le salarié est en mesure d’aménager un endroit spécifique consacré au télétravail dans le respect des conditions matérielles susvisées à l’article 6.2.

La satisfaction de ces critères est soumise à l’appréciation du responsable hiérarchique sur la base d’une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail s’inscrit dans une relation basée

sur la confiance mutuelle entre le salarié et son responsable. La mise en place du télétravail est donc le fruit d'un consentement mutuel entre les deux parties.

Dans le cas où le passage au télétravail est proposé au salarié par son supérieur hiérarchique, le salarié peut refuser et ce refus ne constitue, en aucun cas, un motif de sanction ou de rupture du contrat.

Lorsque la demande de télétravail sera acceptée, il est prévu qu'un avenant au contrat soit conclu pour confirmer l'accord du salarié et de l'employeur ainsi que pour préciser les modalités utiles à l'exercice du télétravail et adaptées à la situation du télétravailleur, notamment :

- date d'entrée en vigueur du télétravail ;
- l'adresse du lieu où s'exercera le télétravail ;
- la fréquence du télétravail et les jours télétravaillés ;
- la période d'adaptation ;
- la plage de disponibilité pendant laquelle le salarié doit être joignable ;
- le droit à la déconnexion ;
- les équipements mis à disposition ;
- les modalités de prise en charge des frais professionnels ;
- les modalités de suivi de la charge du travail ;
- les conditions de réversibilité du télétravail à domicile ;
- les droits et devoirs du salarié ;
- les restrictions dans l'usage des équipements et services de communication électronique professionnels mis à disposition (outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires... ; outils numériques dématérialisés : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée...).

En outre, le salarié est informé par écrit du contenu du présent accord.

## **Article 6 | Conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail**

### **6.1. Période d'adaptation**

L'exercice des fonctions en télétravail débute par une période d'adaptation de 2 mois.

Cette période doit permettre à l'employeur de vérifier si le salarié a les aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance ou si l'absence du salarié dans les locaux de la régie ne perturbe pas le fonctionnement de son service. Pour le salarié, cette période permet de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

#### **Au cours de la période d'adaptation**

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 5 jours ouvrés.

#### **Après la période d'adaptation**

L'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 15 jours ouvrés.

En cas d'apparition d'une situation urgente (à titre d'exemples, il peut s'agir d'une contrainte médicale, d'un incendie dans le lieu d'exercice du télétravail ou de violences conjugales), le délai peut être réduit sous réserve d'un accord entre les deux parties.

S'il est mis fin à la situation de télétravail, le télétravailleur retrouvera son poste dans les locaux de la régie et devra restituer l'ensemble du matériel mis à sa disposition par la régie pour les besoins du télétravail.

## **6.2. Qualité du lieu de réalisation du télétravail**

Le télétravail sera effectué à la résidence principale du salarié déclarée à l'employeur.

Le télétravail peut également s'effectuer ailleurs qu'au domicile principal du salarié. Il peut s'agir, notamment, de la résidence secondaire ou d'un espace de coworking si ce dernier est pris en charge par l'employeur.

Le télétravailleur devra affecter un espace de son domicile à l'exercice du télétravail où il aura l'équipement nécessaire à l'activité professionnelle à distance. Le télétravailleur doit s'engager à ce que cet espace de travail soit adapté à l'exercice du travail en télétravail.

En cas de changement de domicile, le salarié préviendra la régie en lui indiquant la nouvelle adresse. Pour des raisons de sécurité pour le salarié et de bon fonctionnement de la régie, les conditions d'exécution du télétravail seront alors réexaminées. Elles pourront, le cas échéant, être remises en cause dans les conditions fixées à l'article 4.

## **6.3. Suspension et aménagement du télétravail**

Le télétravail pourra être ponctuellement suspendu. Cette suspension pourra intervenir notamment (mais non exclusivement) :

- en cas de déplacement nécessaire à l'accomplissement d'une activité projet, ou toute autre mission liée à l'activité professionnelle ;
- en cas de formation ;
- atelier ;
- réunion ;
- etc.

Nécessitant la présence physique du collaborateur, en France ou à l'étranger.

En cas de circonstances exceptionnelles empêchant le salarié d'exercer ses fonctions en télétravail (exemple : coupure d'électricité, d'internet, ...), ce dernier prévient immédiatement son employeur afin qu'une solution d'urgence soit mise en place.

En outre et dans un souci de continuité de service, de passation de poste et de transmission en vue du remplacement, l'employeur peut aménager ou suspendre l'exercice du télétravail durant la période de préavis précédant le départ d'un salarié de la régie, après en avoir échangé avec ce dernier et tenant compte de sa situation personnelle. Un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté.

## **Article 7 | Communication et formation**

Des actions de formation et de communication autour du télétravail pourront être organisées pour sensibiliser les salariés au télétravail.

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravailleur ne pourra pas être lésé dans son droit d'accès à la formation, en particulier dans le cadre de ses entretiens professionnels.

## **Article 8 | Modalités de régulation de la charge de travail**

La charge de travail à domicile doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de la régie.



La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique des télétravailleurs consacra des temps dédiés d'échange avec les télétravailleurs qui porteront notamment sur les conditions de réalisation de son travail et les éventuelles difficultés rencontrées.

En cas de difficulté pour réaliser ou achever les travaux qui lui ont été confiés, le télétravailleur est tenu de contacter au plus vite sa hiérarchie afin de trouver les solutions appropriées.

Par ailleurs, les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail peut générer seront discutées lors de l'entretien annuel.

L'employeur est tenu d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail en application de l'article L. 1222-10 du code du travail.

## **Article 8 | Modalités de contrôle du temps de travail**

Le télétravailleur doit organiser son temps de travail en respectant :

- la réglementation autour des durées maximales de travail, les durées minimales de repos et les temps de pause prescrites par la réglementation.

## **Article 9 | Fréquence et nombre de jours télétravaillés**

Il est au préalable rappelé que le télétravail ne doit pas se réaliser à temps complet dans un souci de maintenir une interaction sociale avec la communauté de travail.

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes :

- 1 à 2 jours fixes hebdomadaires selon la pratique de la régie ;
- avec une possibilité d'intégrer en sus de ce(s) jour(s) fixe(s) un mécanisme plus souple permettant d'accorder un jour supplémentaire de télétravail par semaine. Cette possibilité fera l'objet d'une planification au minimum mensuelle en accord avec le manager. En fonction de circonstances exceptionnelles, ce mécanisme pourra être mis en œuvre (à titre d'exemples, il peut s'agir d'éloignement géographiques, d'un handicap, de préconisations du médecin du travail, de proche aidant, ...).

La détermination des jours de télétravail applicable au temps partiel s'opèrera au prorata de leur temps de présence et ne pourra excéder 40 % de leur temps de travail.

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de la régie à la demande de son responsable hiérarchique pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement du service.

Le salarié pourra formuler une demande de report du jour de télétravail non pris sur un autre jour de la semaine concernée par la réunion ou sur la semaine suivante. Celle-ci devra faire l'objet d'une acceptation par l'employeur. Le refus de ce dernier devra être motivé.

## **Article 10 | Détermination des plages horaires permettant de joindre le télétravailleur**

Pendant les jours de télétravail, le télétravailleur devra être joignable aux horaires habituels de travail. Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences organisées par sa hiérarchie et de consulter sa messagerie.



## **Article 11 | Équipements liés au télétravail**

L'employeur mettra à disposition du télétravailleur les équipements informatiques et le mobilier de bureau nécessaires à l'exercice du télétravail.

- le matériel informatique sera composé à minima d'un ordinateur, d'une souris et d'un téléphone cellulaire ;
- le mobilier de bureau quant à lui comprendra un bureau et un fauteuil adaptés, fournis par l'employeur dans l'hypothèse où le salarié formule une demande expresse.

## **Article 12 | Indemnités de télétravail**

### **Indemnité de télétravail**

Une indemnité de travail à domicile exceptionnelle est versée mensuellement au moins égale à la réglementation Urssaf applicable. Elle est complétée par l'indemnité repas existante au sein de la régie, versée sous quelque forme que ce soit.

Cette allocation forfaitaire de télétravail est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dès lors qu'elle respecte les plafonds fixés par l'Urssaf.

## **Article 13 | Assurance couvrant les risques liés au télétravail**

La régie prendra en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de la régie au sein du domicile du télétravailleur.

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile.

## **Article 14 | Confidentialité et protection des données**

Dans le cadre du respect de la réglementation afférente au règlement général sur la protection des données (RGPD), le télétravailleur doit veiller à ne transmettre aucune information sur les données confidentielles à des tiers et à verrouiller l'accès de son matériel informatique afin de s'assurer qu'il en soit le seul utilisateur.

Pour des raisons de sécurité informatique, le télétravailleur s'engage à prendre connaissance des consignes qui ont été remises par la régie et de les respecter scrupuleusement. Il en est de même des consignes qui seront portées à sa connaissance par tout moyen. Il devra également suivre les formations éventuellement demandées concernant la bonne utilisation du matériel fourni.

La violation de ces obligations est un motif de sanction disciplinaire, pouvant aller, le cas échéant, jusqu'à la rupture du contrat de l'intéressé.

## **Article 15 | Droit à la déconnexion et à la vie privée**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés bénéficient d'un droit individuel à la déconnexion et que les mesures suivantes sont mises en œuvre dans la régie.

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel, en dehors de son temps de travail.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires ;

- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messageries électroniques, logiciels, internet/intranet, réseaux sociaux internes/externes, boucles de messagerie instantanée...

Pour les travaux nécessitant une connexion au serveur de la régie pour accéder au réseau et aux mails, il ne doit pas être exigé d'un salarié de se connecter en dehors du temps de travail.

## **Article 16 | Santé et sécurité au travail**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables au télétravailleur. Ce dernier est informé des engagements de la régie en matière de santé et de sécurité au travail, notamment dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) consultable à la régie. À cet égard, le DUERP devra intégrer les risques liés à l'éloignement du salarié de la communauté de travail et la régulation de l'usage des outils numériques et les risques psycho-sociaux (RPS) que le télétravail est susceptible de générer.

L'employeur est responsable de la préservation de la santé, de la sécurité des salariés et de ses conditions de travail. Il doit pouvoir garantir que le télétravailleur exerce ses fonctions dans des conditions conformes à la préservation de celles-ci.

De plus, seront diffusés les contacts pertinents (numéros verts, contacts d'urgence) afin que les télétravailleurs en situation de fragilité puissent y recourir notamment ceux exposés à des risques de violences conjugales.

En cas de maladie ou d'accident pendant les jours de télétravail, le télétravailleur doit en informer la direction dans le délai imparti et applicable dans la régie. L'accident qui a lieu pendant le télétravail et sur le lieu du télétravail est présumé être un accident du travail.

Le télétravailleur bénéficie de la même couverture collective accident, maladie, frais de santé et prévoyance que les autres salariés de la régie.

## **Article 17 | Évolution professionnelle du salarié en télétravail et égalité de traitement**

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables au personnel en situation comparable et travaillant dans les locaux de la régie.

Ainsi, les règles et processus applicables, notamment en matière de rémunération, d'évaluation, d'accès à la formation professionnelle, à de gestion de carrière, de diffusion des informations en interne ou toute participation à des événements demeurent les mêmes que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de la régie.

L'employeur devra s'assurer régulièrement que le télétravailleur bénéficie de l'accompagnement nécessaire à la tenue de son poste et à son développement professionnel et qu'il dispose du même niveau d'information sur la vie de la régie et sa participation aux événements collectifs.

## **Article 18 | Accès aux droit collectifs**

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les salariés qui travaillent dans les locaux de la régie. À ce titre, ils doivent pouvoir communiquer et être en relation avec les représentants du personnel, accéder aux informations du CSE et des syndicats présents dans la régie.

L'employeur donne aux organisations syndicales et aux élus membres du CSE, l'accès aux outils numériques afin de garantir le maintien du lien avec les salariés (informer, contacter, rencontrer).

## **Article 19 | Modalités d'accès au télétravail des travailleurs en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante**

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante éligibles au télétravail bénéficient de mesures appropriées facilitant l'accès au télétravail et à la condition de veiller à maintenir le salarié au sein d'un réel collectif de travail.

Il est rappelé aux régies que des aides sont susceptibles d'être mobilisées pour le financement de mesures spécifiques en faveur de ces publics vulnérables auprès notamment de l'AGE-FIPH ou de l'association OETH.

À ce titre, la régie veille dans la mesure du possible à fournir des équipements adaptés à l'exercice du télétravail.

L'organisation du travail de ces télétravailleurs doit faire l'objet d'une adaptation et d'aménagements de poste selon les préconisations des services de santé au travail.

## **Article 20 | Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

## **Article 21 | Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Afin d'assurer un suivi du présent accord, il est prévu un bilan dans l'année qui suit sa mise en application. Des bilans réguliers suivront à la demande de l'une ou l'autre des parties.

## **Article 22 | Suivi. Interprétation**

### **Suivi**

La CPPNI réunie en comité de suivi paritaire se tiendra dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de :

- faire un état des lieux de l'évolution des pratiques ;
- d'analyser les impacts du télétravail ainsi que la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

### **Interprétation**

En cas de difficultés d'interprétation, il est prévu que la CPPNI se prononce sur la saisine.

## **Article 23 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé à la demande de l'employeur ou d'une ou plusieurs organisations syndicales habilitées à engager la procédure de révision.

La demande devra être adressée par lettre recommandée avec A/R ou lettre remise en main propre contre récépissé aux intéressés. Les parties conviennent dans ce cas de se rencontrer dans un délai de deux mois suivant la date d'envoi ou la date de remise en main propre afin d'ouvrir des négociations.

## **Article 24 | Dénonciation**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires, sur notification écrite aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation prend effet à l'issue du préavis de 3 mois.

Le courrier de dénonciation donnera lieu également au dépôt auprès de la direction du travail territorialement compétente.

Pendant la durée du préavis, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir afin de négocier un éventuel accord de substitution.

## **Article 25 | Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2231-2, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent.

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes formalités.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 17 décembre 2021**  
relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2250328M

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 ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

Vu l'accord collectif national professionnel régies de quartier du 12 avril 1999 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

Vu la loi n° 2004-391 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social ;

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'accord du 15 janvier 2011 relatif aux parcours d'évolution professionnelle dans l'économie sociale ;

Vu la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu la loi du 5 septembre 2018 relative à la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche réaffirment l'importance de la formation professionnelle continue dans la réalisation du projet social des régies.

La formation professionnelle permet d'accéder à la formation et au développement des compétences et à la certification professionnelle (qualification) qui participent à l'entrée, au maintien ou au retour sur le marché du travail traditionnel et sécurisent les parcours professionnels.

Elle est également un outil à portée plus large, favorisant notamment un véritable accès à la citoyenneté.

Le présent accord tient compte des dispositions de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui tend à renforcer l'autonomie des personnes dans le champ de la formation.

Les régies, au regard de leurs missions, accompagnent les salariés sur leurs projets de formation et favorisent l'accès de ces derniers à leurs droits.

Elle repose sur un principe de solidarité entre les régies de toutes tailles afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle de l'ensemble des salariés en renforçant la mutualisation des fonds conventionnels, ce qui incite le développement de dispositifs spécifiques et innovants.

Les partenaires sociaux réaffirment le rôle de la commission paritaire nationale emploi formation comme instance paritaire de définition d'une politique de formation de la branche.

L'opérateur de compétences désigné par la branche pour l'ensemble des régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des Drom-Com, ainsi que pour le comité national de liaison des régies de quartier et entreprises et associations relevant du champ de « convention collective nationale des régies de quartier et de territoire » est l'opérateur de compétence (Opco) de la cohésion sociale dénommé Uniformation.

À ce titre, Uniformation aura notamment pour rôle de :

- assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
- accompagner la CPNEF dans ses travaux en fonction de ses besoins ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- apporter un appui technique à la branche pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- promouvoir la formation en situation de travail (FEST) et la formation ouvertes et à distance (FOAD) auprès des entreprises ;
- assurer les financements des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- optimiser l'accès aux financements de la formation professionnelle et aux co-financements ;
- d'informer les entreprises sur les enjeux liés à l'environnement et au développement durable et de les accompagner dans leurs projets d'adaptation à la transition écologique.
- de financer les formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et du référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 au sein des entreprises de moins de cinquante salariés.

Les entreprises et associations et tous types de structures relevant du champ conventionnel de la branche verseront à Uniformation les contributions conventionnelles stipulées dans le présent accord à la section 8.

## **Section 1 L'entretien professionnel**

L'entretien professionnel mentionné dans la présente section est à distinguer de l'entretien annuel individuel indiqué en article 4 de l'annexe II grille de classification. Ces deux types d'entretiens sont complémentaires et se déroulent pendant le temps de travail.

Chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les salariés seront informés lors de l'embauche des dispositions concernant l'entretien professionnel. Les salariés seront prévenus au minimum une semaine avant la date de l'entretien.

Il comporte des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements de ce compte que l'employeur et la branche sont susceptibles de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est également proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

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

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation.

Sont éligibles, dans le cadre de l'entretien professionnel, toutes les actions de formation non obligatoires relevant des dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail qui concourent au développement des compétences des salariés. Il s'agit notamment de celles prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail. Il n'y a pas de durée minimum exigée pour la réalisation de ces actions de formation qui peuvent être réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail.

- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## **Abondement CPF**

Conformément aux dispositions des articles L. 6315-1 et L. 6323-13 du code du travail, modifiés par la loi du 5 septembre 2018, le compte personnel de formation (CPF) du salarié est abondé lorsqu'au cours d'une période de 6 ans, si ce dernier n'a pas bénéficié des entretiens professionnels prévus et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire ». Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation est considérée comme obligatoire quand elle est prévue par un texte légal, réglementaire ou une convention internationale et qu'elle conditionne l'accès à l'activité.

Le caractère obligatoire s'apprécie en fonction des missions effectivement réalisées, certaines formations mises en œuvre dans les régies correspondent à des besoins futurs et favorisent l'employabilité des personnes.

## Section 2 Le compte personnel de formation (CPF)

### Article 1<sup>er</sup> | Dispositions générales

Le compte personnel de formation (CPF) est un « droit à la formation » unique attaché à la personne, acquis et mobilisable sur toute la durée de sa vie active.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et indépendamment de son statut d'un compte personnel de formation (CPF). L'accès à la formation, d'accroître son niveau de qualification et de sécuriser son parcours professionnel.

Le compte personnel de formation devient l'un des dispositifs majeurs d'accès à la certification pour les personnes. Il peut faire l'objet d'abondements en droits complémentaires notamment par le titulaire lui-même, l'entreprise, ou encore des co-financements externes pour des projets de formation. Le dispositif est accessible en ligne, sans intermédiation, géré par la caisse des dépôts et consignations (application mobile).

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève donc de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- en autonomie par le salarié ;
- en co-construction avec l'employeur ;
- en vue d'une transition professionnelle.

Le CPF est crédité en euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 selon les modalités suivantes :

- 500 €/an plafonnés à 5 000 € acquis sur 10 ans pour tous les salariés ;
- 800 €/an plafonnés à 8 000 € acquis sur 10 ans pour les salariés sans qualification (niveau 3 et infra de la nouvelle nomenclature) ou pour les personnes en situation de handicap.

Il est crédité de façon identique pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel justifiant d'une activité au moins égale à un « mi-temps ». Il est crédité au « *prorata temporis* » pour les salariés embauchés en CDD.

Cette acquisition est proportionnelle au temps de travail pour les salariés travaillant moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Les droits demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi.

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absences suivantes sont intégralement prises en compte dans l'alimentation du CPF :

- congé de maternité ;
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- congé d'adoption ;
- congé de présence parentale ;
- congé de proche aidant.
- congé parental d'éducation.

Absence pour une maladie professionnelle ou un accident du travail.

### Départ en formation

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander une autorisation à l'employeur. S'il utilise son CPF pour suivre une formation hors temps de travail, il n'a pas à demander une telle autorisation.



L'autorisation doit être demandée :

- au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle est d'une durée inférieure à six mois ;
- au minimum 120 jours avant si la formation est d'une durée d'au moins six mois.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de sa part dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Lorsque l'employeur accepte la réalisation de l'action sur temps de travail, il doit continuer de rémunérer son salarié durant les formations suivies, sauf dispositions particulières du CPF de transition professionnelle.

## **Article 2 | CPF co-construit avec l'employeur**

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessaire mise en place d'une réflexion propre à chaque régie quant à l'opportunité de dessiner une politique interne de co-mobilisation CPF/Plan de développement des compétences, dans la mesure où l'un et l'autre de ces dispositifs sont susceptibles de faire levier et d'augmenter la capacité à financer les actions de formation.

Les régies sont encouragées à définir une politique permettant l'abondement du CPF en lien avec :

- leurs enjeux en termes de compétences et de qualifications ;
- l'orientation du salarié vers les actions de formation les plus pertinentes.

Les modalités d'abondement sont à déterminer dans le respect des dispositions légales.

### **Abondement employeur collectif**

Un employeur peut décider d'un abondement collectif pour l'ensemble de ses salariés.

### **Abondement employeur projet individuel**

Il est également rappelé et encouragé la possibilité de co-construire un projet de formation avec une co-mobilisation du CPF et du plan de développement des compétences dans l'objectif d'un meilleur accès à la formation des salariés.

## **Article 3 | Abondement pour des publics et/ou formations spécifiques définis par la branche**

Les partenaires sociaux rappellent également qu'ils pourront définir une politique conventionnelle de branche en matière d'abondements et de co-financement du CPF.

### **Abondement par la branche**

Une enveloppe financière dédiée pourra être constituée pour des projets spécifiques et/ou des publics spécifiques. Aussi, il est précisé qu'un abondement de branche sera prévu pour garantir ce financement. En outre, la détermination des priorités et l'enveloppe budgétaire consacré seront précisés par voie d'avenant qui fera l'objet d'un suivi régulier.

### **Abondement par l'employeur**

Par ailleurs, un accord de branche peut définir, parmi les actions de formation éligibles au CPF, celles pour lesquelles l'employeur est tenu de financer des abondements en droits complémentaires dans le cas où les droits inscrits sur le compte des salariés sont insuffisants.

Les modalités de ces abondements seront définies dans un accord dédié.

## **Article 4 | CPF de transition professionnelle. Projet de transition professionnelle (PTF)**

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

L'examen du projet du salarié et de sa prise en charge financière sera effectué par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) – associations transitions pro (ATpro) de la région concernée.

Le CPF de transition professionnelle est ouvert à tous les salariés en CDI et CDD.

Le salarié en CDI doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats de travail successifs.

Le salarié en CDD doit justifier d'une ancienneté, en qualité de salarié, de 24 mois, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Des exceptions locales peuvent être apportées par les commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) – associations transitions pro (ATpro) sur l'ancienneté exigée.

### **Droit de report de l'employeur**

L'employeur ne peut pas refuser le congé de transition professionnelle sauf si le salarié ne respecte pas les conditions relatives à la demande de congé ou les conditions d'ancienneté, néanmoins, l'employeur peut différer le congé :

- pour raisons de service ;
- pour dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées.

La décision par laquelle l'employeur rejette la demande est motivée.

### **Ordre de priorité des demandes non satisfaites**

Les demandes de congés de transition professionnelle qui ne peuvent être toutes satisfaites par l'employeur sont retenues suivant l'ordre de priorité décroissant suivant :

- les demandes déjà présentées et qui ont été différées ;
- les demandes formulées par les salariés dont l'action de formation a dû être interrompue pour des motifs légitimes, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe ;
- les demandes formulées par les salariés ayant un niveau de qualification inférieur au niveau 4 ;
- les demandes formulées par les salariés les plus anciens dans l'entreprise ;
- les demandes formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié d'un congé de transition professionnelle.

## **Section 3 Le conseil en évolution professionnelle (cep) et le bilan de compétences**

### **Article 1<sup>er</sup> | Conseil en évolution professionnelle**

Tout actif indépendamment de son âge, de son secteur d'activité, de son statut et de sa qualification peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, les salariés sont informés au sein de l'entreprise de la possibilité de recourir à ce conseil par l'employeur notamment à l'occasion de leur entretien professionnel.

Ce conseil est un service gratuit délivré par des organismes extérieurs à l'entreprise.

La liste de ces opérateurs ainsi qu'un dossier d'information est disponible sur le site de France compétences [www.francecompetences.fr](http://www.francecompetences.fr).

## Objectif

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel des actifs en :

- accompagnant les projets d'évolution et de transition professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles sur les territoires ;
- facilitant l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles ;
- facilitant le recours par la personne, le cas échéant, au CPF.

Le CEP est organisé autour de deux niveaux :

- un 1<sup>er</sup> niveau de conseil : un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne ;
- un 2<sup>d</sup> niveau de conseil : un accompagnement personnalisé.

## Modalités pratiques

Sur le site [www.mon-cep.org](http://www.mon-cep.org) figurent de nombreuses informations expliquant l'intérêt et le fonctionnement du CEP. Ce site permet également à chaque personne de trouver le conseiller qui correspond à son profil.

Un affichage obligatoire de l'adresse du site internet sera prévu au sein de la régie qui pourra éventuellement la compléter par la liste des contacts régionaux.

Par ailleurs, il est rappelé que le conseiller en insertion professionnelle (CIP) pourra, dans le cadre de sa mission d'accompagnement, diffuser cette information.

## Article 2 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet, avec un organisme extérieur à l'entreprise, aux salariés de faire le point, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et leurs motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation.

Sa durée ne peut excéder 24 heures par bilan.

L'action du bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il ne peut être communiqué à l'employeur qu'avec l'accord express et écrit du salarié.

Il peut être réalisé, à l'initiative du salarié, dans le cadre du CPF, ou être mis en œuvre, avec l'accord de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences.

### Bilan de compétences par la mobilisation du plan de développement des compétences

Lorsque le bilan de compétences est réalisé au titre du plan de développement des compétences à l'initiative de l'employeur, il fait l'objet d'une convention écrite conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilan de compétences. Cette convention comporte les mentions suivantes :

- l'intitulé, l'objectif et 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.

Le salarié dispose d'un délai de dix jours à compter de la transmission par son employeur du projet de convention pour faire connaître son acceptation en apposant sa signature. L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

La formation peut se dérouler sur le temps de travail avec accord de l'employeur. S'il est réalisé hors temps de travail il doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait cadre le cas échéant.

### **Bilan de compétences et compte personnel de formation**

Le bilan de compétence peut être financé par le compte personnel de formation. Les conditions de réalisation (sur ou hors temps de travail), demandes d'autorisation et délais applicables sont alors ceux du compte personnel de formation.

## **Section 4 Le plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens permettant à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation, à savoir l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et le maintien ou l'évolution dans l'emploi.

Chaque structure, quel que soit son effectif, doit élaborer un plan annuel ou pluriannuel de développement des compétences.

Une formation peut se dérouler hors temps de travail mais doit se faire avec l'accord du salarié et dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait cadre le cas échéant.

## **Section 5 Les dispositifs de formation en alternance**

### **Article 1<sup>er</sup> | Contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS ou AAH) ;
- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les publics identifiés comme prioritaires sont les suivants :

- les personnes âgées 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 ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, quel que soit leur âge ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).

Conformément à l'article L. 6325-12 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif et jusqu'à 36 mois pour les publics dits spécifiques.

Selon l'accord de branche « contrat de professionnalisation » applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la branche a décidé de porter le délai maximum à 24 mois pour les publics éligibles au dispositif et reste à 36 mois pour les publics dits spécifiques.

Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National de Certification Professionnelle (RNCP) ;
- d'une qualification reconnue par la convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle.

La rémunération applicable aux titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée selon les dispositions légales.

Les taux de prise en charge sont fixés selon les dispositions légales, ils peuvent évoluer selon les décisions prises par la branche et l'OPCO.

## **Article 2 | Promotion ou reconversion par l'alternance (Pro A)**

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro A) vise à permettre aux salariés de changer de métier, de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par la formation (actions de formation ou actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience)

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion professionnelle ou de la promotion par alternance.

Ce dispositif s'adresse aux salariés dont le niveau de qualification est inférieur à la licence :

- en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- en contrat unique d'insertion à durée indéterminée (CUI-CDI).

Conformément aux articles L. 6325-12 et D. 6324-1 du code du travail, la durée de l'action de professionnalisation dans le cadre d'une promotion ou reconversion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois pour les publics éligibles au dispositif.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, la durée du dispositif Pro A peut être allongée à 36 mois.

Selon l'article L. 6324-3 du code du travail, un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir rapidement des négociations concernant un futur accord Pro A.

## **Article 3 | Contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage vise l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'apprenti alterne entre enseignements théoriques et formations pratiques dans l'entreprise en relation directe avec la qualification préparée.

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux personnes âgées de 16 à 29 au début de l'apprentissage. Selon les conditions légales et réglementaires, il sera possible sous certaines conditions de réaliser un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 29 ans.

## **Article 4 | Fonction tutorale pour l'alternance**

La branche professionnelle des régies de quartier et de territoire affirme sa volonté de favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des salariés dans l'entreprise, et particulièrement des salariés inscrits dans une démarche d'insertion sociale, professionnelle ou de qualification.

Aussi, la branche s'engage en faveur du soutien et du développement de la fonction et de la valorisation de la fonction de tuteur.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps de préparation et d'accompagnement nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

### **Les modalités de mise en œuvre du tutorat interne prévues par la branche**

La branche encourage le recours au tutorat interne, considérant l'accompagnement du salarié par un salarié qualifié et expérimenté de la structure comme un facteur clé de réussite de son insertion professionnelle et/ou de sa démarche de qualification.

Pour exercer la fonction de tuteur et/ou de maître d'apprentissage le salarié doit remplir au moins une des 2 conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou titre du même domaine que celui visé par la personne accompagnée et d'un niveau au moins équivalent, et justifier d'une année d'exercice minimum dans l'activité visée ;

ou,

- justifier de deux années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée.

Il est rappelé que la fonction tutorale est obligatoire pour les dispositifs suivants :

- contrat de professionnalisation ;
- pro-A ;
- contrat d'apprentissage (maître d'apprentissage).

L'Opco désigné par la branche contribue au financement des coûts liés aux formations et à l'exercice de la fonction tutorale engagés par les entreprises et associations.

### **Choix et missions du tuteur / maître d'apprentissage**

Le tuteur est un salarié permanent des régies de quartier. Il exerce une fonction d'encadrement et/ou d'accompagnement.

Il apporte progressivement au(x) salarié(s), les moyens de développer son autonomie et de s'adapter à un poste, à une fonction, à une équipe, à une structure, à un territoire.

Le tuteur a pour missions, notamment de :

- participer à l'accueil, aider, informer et guider le salarié dans l'entreprise ;
- transmettre ses connaissances, ses savoir-faire ;
- contribuer à l'acquisition des savoir-faire et comportements professionnels ;
- être une personne ressource pour le tuteuré ;
- participer au suivi et à l'évaluation de la formation le cas échéant.

Compte tenu des responsabilités qui lui incombent, le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour assurer ses fonctions auprès du bénéficiaire.

Choisi pour ses qualités professionnelles, humaines et pédagogiques, il peut suivre les activités de trois personnes au plus (ProA et Cpro) – 2 pour un CAPP. Il est désigné sur la base du volontariat, ses compétences sont évaluées par le responsable qui l'orientera le cas échéant vers la formation de tuteurs.

Un bilan de l'activité du tuteur est réalisé par la régie.

### **Formation des tuteurs**

Afin de permettre au tuteur de disposer des moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission, la branche assurera la formation des tuteurs, au cours de la première année d'exercice.

Le CNLRQ (comité national de liaison des régies de quartier) pourra mettre en place une formation « Accueillir un nouveau salarié, accompagnement au tutorat » afin de les aider à remplir leurs missions.

### **Valorisation financière de la fonction tutorale**

L'employeur devra verser au tuteur (contrat de professionnalisation ou Pro-A) ou au maître d'apprentissage (contrat d'apprentissage) une prime de tutorat correspondant à 7 points par personne tutorée pendant la durée du tutorat (la valeur applicable au point est celle correspondante à l'année d'application).

Le tuteur ne pouvant avoir plus de 3 salariés tutorés par mois d'accompagnement.

## **Section 6 Modalités pédagogiques, accès à la formation**

### **Article 1<sup>er</sup> | Action de formation en situation de travail (AFEST)**

La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail s'effectue dans le respect des dispositions applicables à toute action et nécessite :

1. l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
2. la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
3. la mise en place de phases réflexives :

Elles ont pour objet d'utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail. Elles doivent permettre d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation dans l'objectif de consolider et d'explicitier les apprentissages. Elles sont distinctes des mises en situation de travail ;

4. des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou terminent l'action.

Une formation réalisée selon la modalité pédagogique de l'AFEST est éligible aux financements de la formation professionnelle.

### **Article 2 | Formation interne**

La formation interne est ici entendue comme une action réalisée uniquement pour les salariés de l'entreprise et par un formateur lui-même salarié de l'entreprise. Sous réserve de répondre aux critères d'éligibilité d'une action de formation professionnelle, sa prise en charge est possible en fonction des critères définis par l'OPCO.

Les partenaires sociaux encouragent à la réalisation de formations de formateurs occasionnels.

### **Article 3 | Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

En application des dispositions de l'article L. 6313-4 du code du travail toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités associatives ou syndicales.

La validation des acquis de l'expérience a pour objet de valider les acquis de son expérience pour obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

La VAE est accessible à tous les salariés qui totalisent au moins un an d'expérience professionnelle ou extra-professionnelle (bénévole, associative...) en rapport direct avec la certification visée : diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).



- La VAE peut être initiée par le salarié ou par l'entreprise, dans le cadre de plusieurs dispositifs :
- plan de développement des compétences ;
  - pro-A (sous réserve de certification inscrite dans l'accord correspondant) ;
  - CPF.

Dans ce dernier cas, les frais annexes feront l'objet d'un financement par la régie.

Un accompagnement de la démarche VAE est fortement encouragée pour maximiser les chances de réussite de la validation des acquis. Les salariés peuvent s'adresser à leur employeur pour connaître les modalités de prise en charge d'un accompagnement à la VAE.

L'accompagnement VAE a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de bénéficier d'une aide méthodologique soit pour :

- participer aux épreuves de validation ;
- constituer son dossier de recevabilité ;
- préparer son passage devant le jury.

La durée de l'accompagnement est limitée à 24 heures en temps de travail, consécutives ou non.

Le dispositif d'accompagnement est limité à 72 heures pour les candidats à une certification de niveau 3 selon le cadre national des certifications professionnelles prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement V).

## **Section 7 Le certificat de qualification professionnelle**

La branche des régies de quartier et de territoire a affirmé sa volonté de développer des formations certifiantes par la création en 2016 d'un CQP de branche agent d'entretien et de proximité.

Les constats ayant conduits à la création du CQP :

- accéder aux parcours de formation sanctionnés par une certification ou un titre professionnel ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés des régies ;
- favoriser leur retour à l'emploi et leur insertion professionnelle durable.

L'enjeu de la certification est donc majeur dans la politique de formation de la branche.

L'accès à la certification est complexe pour les salariés des régies. Le développement de formations visant à préparer leur accès à la certification est une priorité de la politique de formation de la branche. À travers des formations réalisées dans le cadre du parcours des salariés à la Régie, il s'agit de favoriser l'intégration durable des personnes fragiles au regard de l'emploi.

La branche souhaite promouvoir la création de Certificat de qualification professionnelle interbranche et de certificat de qualification professionnelle de branche et encourage les régies à se saisir de ces voies d'accès à la certification pour leurs salariés.

### **Certificat de qualification professionnelle interbranche**

Afin de favoriser l'insertion professionnelle durable, la mobilité et l'employabilité des salariés et des demandeurs d'emploi, la branche des régies de quartier et de Territoire s'engage à favoriser la reconnaissance de capacités ou de compétences communes et transversales avec d'autres branches.

Ainsi, la démarche de CQPI de la branche vise notamment à répondre aux objectifs suivants :

- développer et reconnaître les compétences des salariés au travers d'un parcours qualifiant ;
- accompagner les évolutions du secteur et des entreprises ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels ;
- faciliter l'employabilité et la mobilité professionnelle inter-secteurs.

Cette démarche se concrétise par :

- le développement de CQPI existants, le cas échéant ;



- la création de nouveaux CQPI en association avec d'autres branches professionnelles.

La création d'un CQP ou d'un CQPI relève de la compétence de la CPPNI, néanmoins celle-ci donne mandat à la CPNEF pour réaliser les travaux nécessaires et cette dernière rend compte à la CPPNI des travaux effectués.

La CPNEF est notamment compétente pour, l'élaboration, de référentiel Emploi Activités Compétences, l'étude des référentiels de formation ainsi que pour l'organisation de la procédure d'évaluation et de la délivrance des certificats de qualification professionnelle aux salariés et aux demandeurs d'emploi. La CPNEF habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la branche.

Les CQP de la branche sont également accessibles par la voie de la validation des acquis de l'expérience, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

La liste des CQP, validés par la branche, est mise à jour régulièrement.

### **Certificat de qualification professionnelle de branche agent d'entretien et de proximité**

Concernant le CQP agent d'entretien et de proximité, la branche certifie les parcours de formation avec le concours du CNLRO.

Ainsi la CPNEF :

- assure le suivi et le renouvellement du CQP devant France compétences ;
- habilite les organismes de formation habilités à dispenser les actions de formation s'inscrivant dans la démarche de délivrance de CQP de la branche ;
- promeut le développement de nouvelles sessions ;
- valide la composition des commissions d'examen et de jury ;
- délivre le certificat de qualification professionnel.

## **Section 8 Taux de contribution conventionnelle**

En complément de la contribution conventionnelle de 0.15 % telle que décrite dans l'article 5.2 du titre V de la CCN, les régies de + de 10 ETP versent à Uniformation une contribution conventionnelle complémentaire de 0,6 % de la MSB.

L'utilisation de cette contribution conventionnelle complémentaire de 0.6 % et les priorités de formation de la branche sont définies dans une annexe spécifique révisable en fonction des travaux et besoins de la branche.

## **Section 9 L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles de la branche.

L'observatoire est l'outil de veille, d'aide à la réflexion et d'appui à la décision de la branche.

Par ses travaux, l'observatoire alimente la réflexion des partenaires sociaux de la branche et constitue une aide à la définition de la politique emploi formation de la branche et notamment de ses priorités.

Les travaux de l'observatoire constituent notamment un appui important dans le cadre de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, comme prévu par l'article L. 2241-4 du code du travail, ainsi que dans le cadre de démarches de création de certificats de qualification professionnelle (CQP ou CQPI).

## Article 2 | Fonctionnement de l'OPMQ

L'Observatoire est géré dans le cadre même de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. La CPPNI valide le lancement de nouveaux travaux. Quand ils concernent la formation professionnelle, la CPPNI donne mandat à la CPNEF pour organiser, suivre et examiner les travaux. Le rapport et les conclusions sont transmises à la CPPNI pour décision.

Pour réaliser ses missions, l'observatoire est notamment amené à :

- promouvoir la réalisation des enquêtes et études prospectives centrées sur l'évolution des métiers ;
- capitaliser des études disponibles ;
- développer les partenariats.

La commission paritaire nationale emploi formation examinera les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers. Les travaux réalisés tant quantitatifs que qualitatifs sur les salariés, les emplois, les compétences seront communiqués à Unifomation et alimenteront la connaissance et l'appréciation inter-branches du secteur professionnel.

### **Section 10 Champ d'application, durée, révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des régies de quartier et de territoire de France métropolitaine et des Drom-Com, ainsi que pour le comité national de liaison des régies de quartier et entreprises et associations relevant du champ de la convention collective des régies de quartier et de territoire, quel que soit leur effectif et le type de structure.

Cet accord est applicable pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de signature. Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Conformément aux dispositions légales, chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord. La demande de révision, transmise par écrit à chacun des signataires, expose les lignes directrices et les points sur lesquels la révision est souhaitée.

L'accord peut également faire l'objet d'une dénonciation à l'initiative d'un ou plusieurs signataires. La dénonciation du présent accord peut intervenir conformément aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, -10, -11, -13, -14 du code du travail. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à l'ensemble des parties signataires. Elle est précédée d'un préavis de 3 mois.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

### **Accord de branche du 17 décembre 2021**

relatif à la gestion d'une catastrophe majeure  
entraînant un arrêt d'activité local ou national

NOR : ASET2250323M

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 ;**

**FNPOS CGT ;**

**Solidaires,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de négocier un accord global pour faire face aux catastrophes majeures qui pourraient se produire à l'avenir et afin de poser un cadre général applicable à l'ensemble des régies. Les partenaires sociaux ont souhaité définir les conditions d'emploi et de travail des salariés dans le cadre d'une catastrophe majeure entraînant un arrêt d'activités local ou national, sous réserve d'une décision émanant de l'autorité publique compétente. Ils entendent définir les règles applicables aux fins de préserver la santé des salariés, de garantir l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail.

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des régies de quartier, de Territoire et aux structures adhérentes à la convention collective des régies de quartier. Cet accord doit s'appliquer dans tous les établissements ou structures de la branche quels que soient les effectifs.

### **Article 2 | Le recours au dispositif d'activité partielle**

En cas de catastrophe majeure, les régies pourraient recourir au dispositif de l'activité partielle légalement prévu et à tout autre dispositif qui viendrait compléter ou remplacer l'activité partielle ce afin de préserver la santé et la sécurité des salariés dans le cadre du travail. L'employeur

s'engage à mettre en œuvre dans les plus brefs délais les actions de sécurité ou de santé préconisées par le gouvernement ou son représentant local et de toute autre entité ayant autorité en matière de santé et sécurité au travail.

### **Article 3 | *Le recours exceptionnel au travail à domicile***

En cas de catastrophe locale ou nationale impactant le fonctionnement d'une ou des régies de quartier, et suivant les postes de travail occupés par les salariés, le recours au travail à domicile devra être facilité et les employeurs devront fournir le matériel nécessaire à cet effet.

Une indemnité de travail à domicile exceptionnelle est versée mensuellement au moins égale à la réglementation Urssaf applicable et conformément à l'accord de branche sur le télétravail. Elle est complétée par l'indemnité repas existante au sein de la Régie, versée sous quelque forme que ce soit.

Lorsque l'employeur ne fournit pas le matériel nécessaire au travail à domicile et que le salarié utilise son matériel personnel, l'employeur remboursera les frais engagés par le salarié conformément à la réglementation Urssaf applicable.

La consultation du CSE est obligatoire. À défaut d'institution représentative du personnel (IRP), le personnel sera informé par tous moyens : panneau d'affichage, téléphone, mail ou tout autre dispositif de communication.

Dès lors que l'activité est réalisable à domicile, le travail à domicile ne peut être discriminatoire. Il fera l'objet d'un suivi hebdomadaire par le CSE et la CSSCT lorsqu'ils sont constitués, ou par toute autre instance leurs succédant.

Le travailleur à domicile est un salarié à part entière. Il bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ces collègues travaillant au sein de l'entreprise, que ce soit en termes de rémunération, formation professionnelle, avantages sociaux...

### **Article 4 | *Les mesures sociales***

**A.** Salariés en activité partielle ou tout dispositif juridique qui viendrait le compléter ou le remplacer : les salariés contraints de rester à domicile du fait d'une catastrophe majeure bénéficient du maintien intégral de leur salaire brut sur une période de sept jours calendaires. À l'issue de ce délai, les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics s'appliqueront de plein droit.

**B.** Dans l'hypothèse où la garde d'enfants s'impose par décision de l'autorité administrative, les mesures précitées s'appliqueront. Les salariés contraints de garder leurs enfants à domicile ne relèvent pas de l'article 3 du présent accord.

**C.** Les salariés entrant dans les situations A) et B) prévues au présent article ne sont pas considérés en suspension de contrat de travail. La CCN des régies de quartier du 2 avril 2012 ainsi que tous les accords de branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment du déclenchement de la catastrophe majeure leurs sont applicables.

**D.** Les salariés en capacité, ou dans l'obligation, de maintenir leur activité pendant la période de catastrophe majeure, se voient appliquer, sauf textes plus favorables, la CCN, les accords de branche, les accords locaux ou les usages en vigueur au moment du déclenchement de la catastrophe majeure.

### **Article 5 | *Les informations auprès du CSE et dialogue social***

a) Au niveau local, Les partenaires sociaux de la branche insistent sur l'importance, pour chaque régie lorsqu'elle est dotée d'une représentation du personnel (CSE), de faire des informations/consultations dédiées à la période de catastrophe majeure.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche préconisent un travail commun avec les représentants du personnel sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) obligatoire à chaque fois cela s'avère nécessaire.

Dans les situations de catastrophe majeure, le CSE joue un rôle particulièrement important. Il continue à être consulté et à se réunir. La visioconférence sera privilégiée, à défaut l'information et la consultation se réalisera en audioconférence.

Le CSE sera ensuite régulièrement informé de l'évolution de la situation au sein de la structure, de manière hebdomadaire ou bien à l'initiative d'un élu CSE ou de l'employeur. À défaut d'institution représentative du personnel (IRP), l'ensemble des salariés sera informé par mail, téléphone ou tout autre moyen de communication de la mise en œuvre de l'accord et de l'évolution de la situation.

b) Au niveau national, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sera informée de la mise en œuvre du présent accord, de l'état sanitaire et de sécurité des salariés de la branche, de trancher les éventuels litiges apparus dans la mise en œuvre de cet accord.

Les partenaires sociaux s'engagent de donner à cette commission toutes les informations connues qui seront nécessaires à l'appréciation de la situation réelle de la ou des régions impactées et de leurs salariés.

## **Article 7 | Congés et RTT**

La durée d'un confinement, le contexte de crise sanitaire ou de catastrophe et les risques liés au travail à domicile notamment nécessitent la possibilité pour le salarié de poser et de prendre ses congés ou RTT au-delà de la période habituelle de dépôt et donc de prise de ces jours de congés payés ou RTT. L'employeur s'engage donc à favoriser le report des congés ou RTT si le salarié en fait la demande.

L'employeur peut modifier ou imposer les périodes de prise de congés, RTT ou autre repos, dans la limite de 10 jours avec un préavis donné au salarié d'un mois franc.

## **Article 8 | Droit de retrait**

En l'absence d'institution représentative du personnel (IRP), les salariés seront informés de leur possible droit de retrait en cas de danger.

## **Article 9 | Droit d'alerte**

L'exercice du droit d'alerte doit pouvoir s'exercer dans le cadre légal habituel y compris dans le cadre d'organisation du travail (ex travail à domicile). Les moyens de communications nécessaires seront alors mis à disposition par l'employeur pour l'exercice de ce droit d'alerte.

## **Article 10 | Enquête risques psychosociaux**

Une enquête sur les risques psychosociaux sous forme d'expertise pour risques graves pourra être diligentée par la branche aux fins d'établir un bilan diagnostic sur les conditions de travail.

Les partenaires sociaux s'engageront dans le cadre de la CPPNI sur le déclenchement de travaux.

Cette enquête portera notamment sur les conditions de télétravail, sur les états d'anxiété générés par la catastrophe majeure.

## **Article 11 | Primes**

L'attribution des primes gouvernementales s'impose et ne peut être liée à des conditions plus restrictives que celles prévues par les pouvoirs publics. Elles ne peuvent pas se substituer aux dispositifs existants.

## **Article 12 | Rôle de la commission d'interprétation**

En cas de litige dans la mise en œuvre du présent accord, un représentant du personnel ou, à défaut un salarié, peut saisir la CPPNI par courrier AR adressé au secrétaire de la commission.

La commission statue dans un délai 15 jours après la réception courrier.

Les décisions de la commission s'imposent à la régie de quartier concernée.

Cette décision est envoyée à l'ensemble des régies de quartiers de la branche pour application.

En cas d'avis partagé, seul les juridictions compétentes auront la possibilité de trancher le litige.

## **Article 13 | Effets de l'accord**

L'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la date de signature et pour une durée indéterminée.

## **Article 14 | Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

## **Article 15 | Formalité. Publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 17 décembre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**TRANSPORT DÉCHET**

**Accord du 3 février 2022**

relatif aux garanties de prévoyance incapacité pour l'année 2022

NOR : ASET2250365M

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

**OTRE ;**

**FNTR,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTE CFDT ;**

**SNATT CFE CGC ;**

**FNST CGT ;**

**FGT CFTC,**

d'autre part,

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, dit « accord cadre »,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires, désireuses de renforcer la protection sociale des salariés relevant des entreprises du transport de marchandises et des activités auxiliaires, sont convenues, en complément de l'accord du 20 avril 2016 pour un nouveau modèle de protection sociale des salariés relevant des professions du transport, de la logistique et des activités du déchet, ci-après intitulé « accord cadre », d'instaurer une nouvelle garantie en vue de couvrir les salariés des entreprises du transport de marchandises et des activités auxiliaires en cas d'incapacité de travail.

Le présent accord constitue une annexe de l'accord du 20 avril 2016 pour les salariés relevant du transport de marchandises et de ses activités auxiliaires.

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

Le présent accord a pour objet d'instituer, en complément des garanties instituées par l'accord cadre et ses annexes, une garantie incapacité de travail dans le cadre de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, L. 242-1 et D. 242-1 du code de la sécurité sociale ainsi que

l'article 83,1° *quater* du code général des impôts au bénéfice des salariés définis à l'article 3 du présent accord.

## **Article 2 | Champ d'application de l'accord**

Les entreprises relevant du champ d'application de la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport, ayant pour code Naf :

- 49.41 A Transports routiers de marchandises interurbains ;
- 49.41 B Transports routiers de marchandises de proximité ;
- 49.41 C Location de camions avec conducteur ;
- 52.29 A Messagerie, fret express ;
- 52.29 B<sup>[1][2]</sup> Affrètement et organisation de transports ;
- 53.20 Z Autres activités de poste et de courrier ;
- 77.12 Z<sup>[1][2]</sup> Location et location bail de camions,

sont tenues de souscrire un contrat en vue de procurer aux salariés bénéficiaires définis ci-après des prestations d'assurance en cas d'incapacité de travail selon les modalités minimales (cotisations, garanties) prévues par le présent accord.

## **Article 3 | Bénéficiaires**

Sont concernés par la garantie « incapacité de travail », les salariés qui ne relèvent pas des dispositions :

- des articles 4 et 4 *bis* de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ou ;
- des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres et de la catégorie agréée par l'APEC.

## **Article 4 | Cotisations**

Par dérogation aux dispositions du 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 13 de l'accord cadre du 20 avril 2016, à compter 1<sup>er</sup> juillet 2022, pour les catégories de personnel couvertes par l'ensemble des garanties définies au titre III dudit accord cadre et du présent accord, la somme des taux de cotisation définis par les annexes est égale est portée à 1,55 % de l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises à cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, perçues par les catégories de personnel couvertes des entreprises adhérentes, et limitées à un plafond égal à 3 fois celui de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations afférentes au paiement des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail est fixé à 0,50 %.

La cotisation est répartie à raison de 50 % minimum à la charge de l'employeur et 50 % maximum à la charge du salarié, dans les conditions ci-après :

- la cotisation patronale est *a minima* de 0.25 % ;
- la cotisation salariale est au plus de 0.25 %.

Les cotisations sont assises sur l'ensemble des rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois plafonds de la sécurité sociale, perçues par les salariés et soumises aux cotisations de sécurité sociale.

[1] Pour partie, voir champ d'application de la CCNTR

[2] Dans le respect de l'avenant 1 du 7 mars 2017 précisant que ces entreprises ont une faculté non contraignante d'adhérer au régime



## Article 5 | *Garantie incapacité de travail*

Le présent accord instaure le paiement d'indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, en cas d'arrêt total temporaire de travail du salarié par suite de maladie ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès lors qu'il bénéficie des prestations en espèces prévues à l'article L. 321-1 du code de la sécurité sociale (maladie et accident de droit commun) ou à l'article L. 433-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord garantit le versement d'indemnités journalières dont le montant est fixé à :

1. Pour un salarié n'ayant pas acquis 3000 points d'activité\* au jour du sinistre (\*points d'activité visés au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016) : 75 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale ;
2. Pour un salarié ayant acquis 3000 points d'activité\* au jour du sinistre (\*points d'activité visés au titre II de l'accord cadre du 20 avril 2016) : 80 % du salaire de référence, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime général de la sécurité sociale ;

Ces indemnités journalières complémentaires seront versées à l'issue d'une période de franchise de 180 jours d'arrêt de travail continu en tout état de cause l'indemnisation de l'organisme assureur ne saurait intervenir avant la fin des droits liés à l'obligation de maintien de salaire employeur définies par la CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime « incapacité de travail » tel que prévu par le présent accord ainsi que de tout autre revenu (y compris au titre d'une reprise d'activité 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 pendant la période d'arrêt de travail.

Dans tous les cas, le versement des indemnités journalières complémentaires cesse au plus tard :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale, et au plus tard au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- à la date d'attribution d'une pension d'invalidité par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail ;
- au décès du salarié, (hormis les indemnités dues avant la survenance du décès) ;
- à la liquidation de la pension vieillesse ;
- au versement d'une rente accident du travail ;
- au versement d'une rente inaptitude à la conduite pour raison médicale.

## Article 6 | *Définition du salaire de référence*

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale, perçues au cours des 12 derniers mois civils d'activité précédant l'arrêt de travail.

Lorsqu'au cours des douze derniers mois, une période de chômage partiel ou d'arrêt de travail a eu lieu, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 12 mois lors de la survenance du sinistre, le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, figurant dans le contrat de travail, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

## **Article 7 | Suspension du contrat de travail**

La couverture est maintenue lorsque le salarié est en suspension du contrat de travail :

- avec maintien total ou partiel de salaire ;
- en cas de versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ;
- en cas d'activité partielle (y compris de longue durée) ;
- en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, la couverture est suspendue, sauf si le salarié s'acquitte de l'intégralité de la cotisation.

## **Article 8 | Portabilité des droits**

En cas de cessation du contrat de travail (sauf en cas de faute lourde) ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié peut continuer à bénéficier à titre gratuit, de la garantie incapacité de travail dans les conditions définies à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

## **Article 9 | Durée entrée en application**

**9.1.** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

**9.2.** Bénéficiaire des prestations du présent accord les salariés respectant les conditions de franchise définies à l'article 5 dès lors que le fait générateur de leur arrêt de travail est postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par conséquent, sont exclus au titre du présent accord, les arrêts de travail ou renouvellements d'arrêts de travail ayant un fait générateur antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

**9.3.** Les entreprises qui disposent, à la date de signature du présent accord, d'une couverture d'entreprise « incapacité de travail » avec un taux de cotisation à la charge de l'employeur au moins égal à l'article 4, disposent d'un délai supplémentaire de 6 mois pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord.

## **Article 10 | Dispositions spécifiques. Entreprises de moins de 50 salariés**

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 11 | Publicité et dépôt**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions légales et réglementaires.

*Fait à Paris, le 3 février 2022.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220110-000322

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---