



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

2022-15

23 avril 2022



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2022-15 du 23 avril 2022

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	36

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-15 du 23 avril 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 733 Chaussures-détaillants : avenant n° 99 <i>bis</i> du 17 mars 2022 à l'accord du 12 octobre 2015 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé.....	4
IDCC 1880 Ameublement-négoce : avenant n° 1 du 17 février 2022 à l'accord du 2 octobre 2019 relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)	13
IDCC 1938 Volailles-industries-transformation : accord du 28 mars 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée.....	19
IDCC 2120 Banque : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2022-02 à l'avenant du 25 novembre 2021 à l'accord du 21 novembre 2017 relatif à l'intéressement.....	27

Brochure n° 3008 | Convention collective nationale

IDCC : 733 | **DÉTAILLANTS EN CHAUSSURES**

Avenant n° 99 bis du 17 mars 2022
à l'accord du 12 octobre 2015
relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

NOR : ASET2250456M

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 ;

UNSA FCS ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif du 12 octobre 2015, les partenaires sociaux ont institué un régime de frais de santé 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^{er} janvier 2022.

Le présent avenant a pour objectif d'intégrer les modifications qui font suite à l'appel d'offres précité.

Il annule et remplace l'avenant n° 99 du 21 octobre 2021 qui comportait des erreurs matérielles.

L'article 8 de l'accord du 12 octobre 2015, consacré à la mutualisation professionnelle est modifié comme suit :

« Article 8.1 | *Organisme recommandé pour la mutualisation professionnelle*

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 l'organisme assureur Malakoff Humanis Prévoyance.

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.

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.

L'organisme recommandé est chargé de poursuivre un objectif de couverture effective de l'ensemble des salariés de la branche et s'oblige à exécuter l'intégralité des dispositions du présent accord, ce qui entraîne notamment la conséquence suivante :

- il s'oblige 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 8.2 | *Degré élevé de solidarité*

Dans des conditions qui seront définies par convention telle que visée à l'article 8.1, Malakoff Humanis Prévoyance crée un fonds social de solidarité garantissant des prestations à degré élevé de solidarité qui sera alimenté par 2 % des cotisations.

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 celui recommandé.

Article 8.3 | *Durée et conditions de réexamen de la mutualisation professionnelle*

L'organisme est recommandé pour une durée de 5 ans. Cependant, le choix de l'organisme recommandé peut être modifié par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1^{er} janvier après notification à l'organisme recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 8.4 | *Comptes de résultats et rapport annuel*

Chaque année, au plus tard le 30 juin, l'organisme assureur recommandé soumet à l'approbation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 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. »

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. L'article 10 est rédigé comme suit :

« Article 10 | *Degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé*

10.1. Actions de solidarité spécifiques

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel de santé 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.

10.2. Action sociale institutionnelle et degré élevé de solidarité

Le régime professionnel de santé prévoit l'obligation de proposer à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche et aux ayants droit de ses salariés le bénéfice d'une action sociale dite institutionnelle, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles.

Elle est mise en œuvre et financée par l'organisme en charge de l'assurance du régime de l'entreprise.

Au-delà de l'action sociale institutionnelle, un degré élevé de solidarité, spécifique au régime professionnel de santé, est mis en œuvre. »

Article 3 | Les garanties du régime

L'article 4.1 relatif aux garanties est modifié comme suit :

Tableau des garanties responsables

Les remboursements indiqués s'entendent y compris remboursement de la sécurité sociale dans la limite des frais engagés.

	Base (si choisi)	Base + Option 1 (si choisi)	Option 2 (si choisi)
HOSPITALISATION (*)			
Frais de séjour			
Séjour conventionné ou non	100 % BR	150 % BR	300 % BR
Honoraires			
Conventionnés OPTAM / OPTAM-CO**	100 % BR	170 % BR	300 % BR
Conventionnés non OPTAM / OPTAM-CO**	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Non conventionnés OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	170 % BR	300 % BR
Non conventionnés non OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière (hors maternité) – Par jour	-	60 €	80 €
Lit accompagnant – Par jour	30 €	30 €	30 €
Participation forfaitaire sur les actes coûteux	FR	FR	FR
Frais de transport sanitaire			
Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (5)	100 % BR	100 % BR	100 % BR
SOINS COURANTS (*)			
Visites, consultations, consultations en ligne :			
• Médecins adhérents au OPTAM / OPTAM-CO**	100 % BR	180 % BR	250 % BR
• Médecins non adhérents au OPTAM / OPTAM-CO**	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Petite chirurgie et Actes de spécialité :			
• OPTAM / OPTAM-CO**	100 % BR	180 % BR	250 % BR
• Non OPTAM / OPTAM-CO**	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux	100 % BR	150 % BR	150 % BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie :			
• OPTAM / OPTAM-CO	100 % BR	170 % BR	250 % BR
• Non OPTAM / OPTAM-CO**	100 % BR	150 % BR	200 % BR
Participation forfaitaire sur les actes coûteux	FR	FR	FR
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR
MÉDICAMENTS (*)			
Frais pharmaceutiques remboursés par la SS	100 % BR	100 % BR	100 % BR
DENTAIRES (*)			
Soins et prothèses 100 % santé (1)			
Couronnes et bridges et autres prothèses du panier dentaire	SRAP (3)	SRAP (3)	SRAP (3)
Soins dentaires remboursés par la SS : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	125 % BR	125 % BR	125 % BR
Inlays-onlays remboursés par la SS	125 % BR	250 % BR	350 % BR
	Base (si choisi)	Base + Option 1 (si choisi)	Option 2 (si choisi)

DENTAIRES (*) (suite)			
Prothèses autre que 100 % santé			
Prothèses dentaires à tarifs libres ou modérés, remboursées SS :			
• Couronnes, bridges et inter de bridges	125% BR	250% BR	350% BR
• Couronnes transitoires	125% BR	250% BR	350% BR
• Couronnes sur implant	125% BR	250% BR	350% BR
• Prothèses dentaires amovibles	125% BR	250% BR	350% BR
• Réparations sur prothèses	125% BR	250% BR	350% BR
• Geste complémentaire	125% BR	250% BR	350% BR
• Inlays-cores	125% BR	250% BR	350% BR
Implants refusées SS	-	-	300 €
Orthodontie acceptée SS	125% BR	250% BR	350% BR
OPTIQUE (2) Forfaits exprimés y compris le remboursement de la Sécurité sociale, avec un maximum de 100 € pour la monture			
Équipement 100 % santé - Classe A	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
Équipement autre que 100 % santé - Classe B (6)			
2 Verres simples + 1 monture (A)	100 €	200 €	300 €
2 Verres complexes + 1 monture (C)	200 €	300 €	400 €
2 Verres très complexes + 1 monture (F)	300 €	400 €	500 €
1 verre simple + 1 verre complexe + 1 monture ((A)+(C) ÷ 2)	150 €	250 €	350 €
1 verre simple + 1 verre très complexe + 1 monture ((A)+(F) ÷ 2)	200 €	300 €	400 €
1 verre complexe + 1 verre très complexe + 1 monture ((C)+(F) ÷ 2)	250 €	350 €	450 €
Lentilles acceptée SS ou non / an (avec un minimum de 100 % BR)	100 €	200 €	300 €
Chirurgie réfractive (pour les 2 yeux / an)	-	-	500 €
MATERNITÉ			
Forfait maternité/adoption	100 €	300 €	450 €
Chambre particulière	60 € / jour	80 € / jour	80 € / jour
AUTRES (*)			
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie, psychologue et psychomotricien pour enfant, consultation diététicien prescrite par un médecin pour enfant	-	30 € / séance max : 3 séances/an	40 € / séance max : 4 séances/an
Pharmacie prescrite non remboursée y compris moyens contraceptifs, sevrage tabagique, ostéodensitométrie	-	30 € / an	50 € / an
Cure thermales acceptée SS	-	100 % BR	300 €
Prothèses médicales, orthopédiques et autres	200 % BR	300 % BR	300 % BR
	Base (si choisi)	Base + Option 1 (si choisi)	Option 2 (si choisi)
AIDES AUDITIVES (*)			
Renouvellement par appareil tous les 4 ans			
Équipement 100 % santé - Classe I	SRAP (4)	SRAP (4)	SRAP (4)
Équipement autre que 100 % santé - Classe II	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Plafond par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale	1 700 € TTC	1 700 € TTC	1 700 € TTC
Accessoires et fournitures	100 % BR	100 % BR	100 % BR
SERVICES			
Assistance	Include	Include	Include

BR = Base de remboursement, **SS** = Sécurité sociale, **FR** = Frais réels, **TM** = Ticket modérateur, **PMSS** = Plafond mensuel de la Sécurité sociale, **SRAP** = Sans reste à payer.

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

(1) Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés. (2) Nous participons à la prise en charge d'un équipement optique, composé d'une monture et deux verres, tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle. Pour les enfants de moins de 6 ans, renouvellement tous les 6 mois en cas d'adaptation de la monture à la morphologie du visage. La périodicité de deux ans ou d'un an s'apprécie à compter de la date d'acquisition du précédent équipement optique pris en charge par votre contrat. En cas de demande de remboursement en deux temps, d'une part la monture et d'autre part les verres, le point de départ de la période correspond à la date d'acquisition du 1er élément de l'équipement (monture ou verres). L'évolution de la vue permettant de renouveler l'équipement selon une fréquence annuelle s'apprécie, soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R.165-1 du Code de la sécurité sociale. (3) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales. (4) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales. (5) SMUR: Service médical d'urgence régionale. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

Article 4 | *Modification des cas de maintien des garanties*

L'article 5.3.2 de l'accord du 12 octobre 2015 intitulé « Cas de maintien des garanties du régime professionnel de santé », est modifié comme suit :

« Les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle il bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou d'une rente d'invalidité, complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur.

Les garanties sont également maintenues aux bénéficiaires d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (dont activité partielle et autre congés rémunérés...).

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.

Dans ces différents cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes (salariales et patronales).

En outre, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, les garanties du régime professionnel de santé seront accordées moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime (salariales + patronales) par le salarié dans les conditions tarifaires prévues dans le tableau de l'article 6.1 dénommé "Droits de suite". »

Article 5 | *Taux de cotisations*

L'article 6.1 de l'accord du 12 octobre 2015 est modifié comme suit :

« Les présents tableaux de cotisations annulent et remplacent les tableaux applicables précédemment.

(Voir page suivante.)

Régime général

	Salarié seul et contrat suspendu	Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	Affiliation par enfant à charge ^[1]
Base obligatoire	0.95 %	+ 1.09 %	+ 0.54 %
Niveau 1 facultatif en surcoût de la base	+ 0.61 %	+ 0.70 %	+ 0.37 %
Niveau 2 facultatif en surcoût de la base	+ 1.14 %	+ 1.31 %	+ 0.68 %
Base + Niveau 1 obligatoire	1.45 %	+ 1.67 %	+ 0.85 %
Niveau 2 facultatif en surcoût de la base + Niveau 1	+ 0.45 %	+ 0.52 %	+ 0.26 %
Base + Niveau 2 obligatoire	1.81 %	+ 2.08 %	+ 1.05 %
[1] Gratuité au 3 ^e enfant.			

Régime Alsace Moselle

	Salarié seul et contrat suspendu	Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin	Affiliation par enfant à charge ^[1]
Base obligatoire	0.48 %	+ 0.55 %	+ 0.27 %
Niveau 1 facultatif en surcoût de la base	+ 0.61 %	+ 0.70 %	+ 0.37 %
Niveau 2 facultatif en surcoût de la base	+ 1.14 %	+ 1.31 %	+ 0.68 %
Base + Niveau 1 obligatoire	0.96 %	+ 1.11 %	+ 0.57 %
Niveau 2 facultatif en surcoût de la base + Niveau 1	+ 0.45 %	+ 0.52 %	+ 0.26 %
Base + Niveau 2 obligatoire	1.32 %	+ 1.52 %	+ 0.78 %
[1] Gratuité au 3 ^e enfant.			

La répartition globale employeur/salarié est de 55,6 % employeur, 44,4 % salarié sur la base obligatoire salarié.

En cas de majoration pour déséquilibre technique, la hausse de cotisation qui s'ensuivrait serait répartie entre part patronale et part salariale de sorte que cette répartition globale entre part patronale et salariale soit ramenée à 50/50.

(Voir page suivante.)

Droits de suite

	Régime général			Régime Alsace Moselle		
	Base obligatoire	Base + niveau 1 obligatoire	Base + niveau 2 obligatoire	Base obligatoire	Base + niveau 1 obligatoire	Base + niveau 2 obligatoire
Contrat suspendu, licencié, invalide, préretraité, retraité 1 ^{re} année	0.95 %	1.45 %	1.81 %	0.48 %	0.96 %	1.32 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin 1 ^{re} année	1.09 %	1.67 %	2.08 %	0.55 %	1.11 %	1.52 %
Affiliation par enfant à charge 1 ^{re} année	0.54 %	0.85 %	1.05 %	0.27 %	0.57 %	0.78 %
Contrat suspendu, licencié, invalide, préretraité, retraité 2 ^e année	1.18 %	1.81 %	2.26 %	0.60 %	1.20 %	1.65 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin retraité 2 ^e année	1.36 %	2.08 %	2.60 %	0.68 %	1.38 %	1.90 %
Affiliation par enfant à charge 2 ^e année	0.67 %	1.06 %	1.31 %	0.33 %	0.71 %	0.97 %
Contrat suspendu, licencié, invalide, préretraité, retraité 3 ^e année	1.42 %	2.17 %	2.71 %	0.72 %	1.44 %	1.98 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin 3 ^e année	1.63 %	2.50 %	3.12 %	0.82 %	1.66 %	2.28 %
Affiliation par enfant à charge 3 ^e année	0.81 %	1.27 %	1.57 %	0.40 %	0.85 %	1.17 %
Contrat suspendu, licencié, invalide, préretraité, retraité au-delà de la 3 ^e année ^[1]	1.42 %	2.17 %	2.71 %	0.72 %	1.44 %	1.98 %
Affiliation facultative conjoint, pacsé, concubin au-delà de la 3 ^e année ^[1]	1.63 %	2.50 %	3.12 %	0.82 %	1.66 %	2.28 %
Affiliation par enfant à charge au-delà de la 3 ^e année ^[1]	0.81 %	1.27 %	1.57 %	0.40 %	0.85 %	1.17 %

[1] À piloter en fonction des résultats du régime.

Article 6 | 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 7 | Effet. Durée. Extension

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2022, il est conclu pour une durée maximale de 5 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 8 | 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 17 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : 1880 | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

Avenant n° 1 du 17 février 2022
à l'accord du 2 octobre 2019
relatif à la reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250499M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif Pro-A permet aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Il encourage la mobilité interne par la formation, pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que ce dispositif puisse perdurer de manière efficace, sur recommandations de la CPNEFP de la branche, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser ce dispositif au regard de son utilisation et des évolutions d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles, notamment dans les dispositions des articles 3 et 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019.

Article 1^{er} | Mise à jour des actions de formation

À l'article 3 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019, il est inséré après le second alinéa, un 3^e alinéa rédigé comme suit :

« Les partenaires signataires décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre mois pour :

- les personnes qui visent une des certifications professionnelles – diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP – listées à l'article 2 du présent avenant,
- lorsque la nature de la qualification l'exige ;
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé. »

Et conformément aux dispositions de ce même article 3 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019, relatives à la durée des actions de formation, les partenaires signataires décident de porter le maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et non titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes qui visent une des certifications professionnelles – diplôme d'État, titre professionnel, titre à finalité professionnelle, CQP – listées à l'article 2 du présent avenant ;
- lorsque la nature de la qualification l'exige,
- pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
- pour les personnes reconnues travailleur handicapé. »

Article 2 | Mise à jour de la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A

La liste des certifications figurant à l'article 4 de l'accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A) du 2 octobre 2019 est remplacée par la suivante à date d'extension du présent avenant :

(Voir page suivante.)

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente en magasin	34947	CAP équipier polyvalent du commerce
	32208	Bac pro métiers du commerce et de la vente option à animation et gestion de l'espace commercial
	13620	Titre professionnel vendeur(se) conseil en magasin
	35233	Titre professionnel assistant manager d'unité marchande
	2927	DUT techniques de commercialisation
	34031	BTS management commercial opérationnel
	34030	BTS négociation et digitalisation de la relation client
	4617	BTS technico-commercial
	32291	Titre professionnel manager d'unité marchande
	35663	Titre gestionnaire administration des ventes
	17791	TP employé administratif et d'accueil
	32049	Bac pro métiers de l'accueil
	32447	CQP « Employé de commerce »
Management/responsable de magasin	30060	Licence pro e-commerce et marketing numérique
	29740	Licence pro commerce et distribution
	30086	Licence pro management et gestion des organisations
	35754	Titre responsable du développement de l'unité commerciale
	18000	Titre responsable marketing et commercial
	13596	Titre responsable du développement commercial
	34558	Titre manager de rayon
	34809	Titre charge de clientèle

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Vente technique	28092	Titre vendeur-agenceur de cuisines et salles de bains
	32074	CQP « Concepteur/vendeur de cuisines et aménagement intérieur »
	32076	CQP « Installateur de cuisines et aménagement intérieur »
	32075	CQP « Chef des ventes en magasin de cuisines et aménagement intérieur »
	317	Titre solier moquettiste
	1133	Mention complémentaire parqueteur
	34700	Titre solier moquettiste
Logistique	5377	CAP conducteur routier marchandises
	1120	Bac pro logistique
	22689	CAP opérateur/opératrice logistique
	7387	BEP logistique et transport
	1852	Titre professionnel agent magasinier
	35144	RNCP opérateur logistique polyvalent
	29992	Licence pro management des processus logistiques
	34198	Titre responsable en logistique
	23939	Titre responsable logistique
	35869	Titre responsable opérationnel de la chaîne logistique
	29989	Licence pro logistique et systèmes d'information
	29988	Licence pro logistique et pilotage des flux
	35896	Titre responsable des opérations logistiques
	2462	DUT gestion logistique et transport

Métiers	Fiche RNCP	Titre de la certification
Logistique	1901	Titre professionnel technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique
	1899	Titre professionnel technicien(ne) en logistique d'entreposage
	12798	BTS transport et prestations logistiques
Numérique (Ux Designer/DATA)	29971	Licence pro métiers du numérique : conception rédaction et réalisation web (fiche nationale)
	31185	Titre concepteur designer graphique
	29969	Licence pro métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)
Merchandising	23872	Titre décorateur merchandiser
	34790	Titre responsable visuel merchandiser
Technique	32235	BP peintre applicateur de revêtements
	35196	CAP peintre applicateur de revêtements
	35505	TP peintre applicateur de revêtements
	319	TP peintre en bâtiment
	34924	BM peintre en bâtiment
	25449	TP peintre en finitions
	31216	BP carreleur mosaïste
	35509	TP carreleur
	35380	CAP carreleur mosaïste
	29855	TP menuisier poseur-installateur
	473	CAP menuisier Installateur
	35974	CAP menuisier installateur

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, il ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter de son extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 5 | Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 6 | Révision et dénonciation

Les organisations représentatives signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 28 mars 2022
relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2250454M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

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

L'épizootie d'influenza aviaire hautement pathogène qui sévit sur le territoire français depuis le début de l'année 2022 impacte fortement le sud-ouest de la France et les Pays de la Loire.

L'accélération de l'épizootie et la diffusion rapide du virus, sans précédent, pourrait s'étendre aux autres bassins de production.

Dans les zones touchées, des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vide sanitaire sont prises. Il est ainsi procédé à l'euthanasie de millions d'animaux afin d'assainir les zones infectées. Les remises en place de volailles ne sont autorisées qu'après stabilisation et assainissement des zones. Ces opérations prennent plusieurs mois avant de revenir à un niveau de production normal.

Ces dispositifs impactent fortement les entreprises d'abattage et de transformation des volailles, qui voient dans un premier temps les approvisionnements fortement diminués, voire totalement interrompus par la période de vide sanitaire.

Dans le sud-ouest, ce sont plus de 3 millions de volailles abattues et non commercialisées et une absence de production estimée *a minima* à 12 semaines.

Pour la région Pays de la Loire qui représente 25 % de la production de volaille de chair française, ce sont environ 70 millions de volailles qui ne seront pas produites.

Les entreprises de la transformation doivent gérer, pendant plusieurs mois (entre 12 et 24 mois selon les espèces), cette forte baisse d'activité (jusqu'à 80 %), avant d'espérer retrou-

ver un niveau de production normal. Ces difficultés, pour un retour à la normale, risquent d'être accentuées par les conséquences du conflit russo-ukrainien.

Les deux bassins actuellement touchés rassemblent plus de 30 entreprises qui emploient environ 6 000 salariés susceptibles d'être en arrêt d'activité totale ou partielle.

C'est pourquoi, dans cette perspective durable de fragilisation de l'activité, les organisations représentatives de la branche souhaitent apporter leur soutien à l'emploi des salariés de ces entreprises de la branche à travers la mise en place d'un dispositif renforcé d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, les organisations représentatives de la branche ont convenu de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes et par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord de branche permet le recours à l'activité réduite pour compenser une baisse durable d'activité dans les conditions prévues par les textes en l'absence d'accord d'entreprise, par la voie d'un document élaboré par l'employeur.

Les organisations représentatives de la branche sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Par cet accord, les organisations représentatives de la branche entendent réaffirmer leur volonté de défendre l'emploi des salariés.

Chapitre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de permettre aux entreprises de la branche faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement homologué par l'autorité administrative.

Le présent accord ne fait pas obstacle à la négociation d'accords au niveau de chaque établissement ou entreprise. Ainsi, les dispositions d'un accord d'établissement ou d'entreprise mettant en place un dispositif d'APLD primeront en totalité sur celles du présent accord de branche, à condition qu'elles soient au moins équivalentes.

Le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou à venir dans les entreprises.

Article 2 | Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

Article 3 | Salariés et entreprises éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) en dehors de toute considération liée à la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation), de leurs fonctions ou de l'organisation de leur durée de travail.

Conformément au décret n° 2020-325 du 25 mars 2020, les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en heures ou en jours peuvent également être placés en activité partielle.

Le décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 précise que pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures, l'indemnité et l'allocation activités partielles sont fixes en fonction du nombre de jours, de demi-journées ou d'heures non travaillées selon la méthode suivante :

- 1° une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2° un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3° une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations représentatives de la branche rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Chapitre II Conditions d'application

Article 4 | Activités et salariés concernés

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout ou partie de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, telles qu'une unité de production, un atelier ou une équipe.

Dans la mesure du possible, l'entreprise fera ses meilleurs efforts pour répartir équitablement l'activité partielle sur l'ensemble des salariés affectés à des activités similaires (métiers, services...), pendant toute la durée de l'accord.

De manière à limiter le recours à l'activité partielle, la mobilité entre services sera proposée et privilégiée.

Le dispositif d'APLD ne peut être cumulé pour une même période et pour un même salarié avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité partielle de longue durée pour une partie de son personnel peut concomitamment recourir au dispositif d'activité partielle prévu par l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour les motifs prévus à l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Article 5 | Réduction maximale de l'horaire

Sauf cas exceptionnel soumis à l'autorisation de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale de travail ou de la durée collective du travail applicable à l'établissement pour chaque salarié concerné par le dispositif. La réduction peut être portée à 50 % sur décision de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Direccte) et dans les conditions prévues par l'accord collectif.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord collectif ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité durant certaines périodes. Il est possible d'alterner entre des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité dans le respect de la limite de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

Avant tout recrutement d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un travailleur temporaire ou recours à une entreprise de sous-traitance, la mobilisation des salariés placés en APLD, à compétences identiques, est prioritaire.

Dans la mesure du possible et sous réserve des aléas de production ou d'approvisionnement, les entreprises s'engagent à regrouper les heures de travail *a minima* par demi-journées afin d'optimiser les déplacements des salariés.

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés à temps partiel devra être proportionnelle à celle des salariés à temps plein.

L'employeur informe les salariés sur les mesures d'activité partielle les concernant.

Il communique aux salariés le planning prévisionnel au moins 3 jours ouvrables préalablement à l'entrée dans le dispositif APLD et en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité, lequel planning pourra être ajusté en fonction des impératifs d'approvisionnement ou de production. Dans le cas d'une période d'inactivité totale d'au moins trois semaines, le délai de prévenance sera porté à 5 jours ouvrables.

Article 6 | Prêt de main-d'œuvre

Afin de limiter le recours à l'activité partielle quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises s'engagent à examiner, le cas échéant, toute situation permettant le prêt de main-d'œuvre entre établissement et société du groupe auquel elles appartiennent, dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire. À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les conditions d'organisation du prêt de main-d'œuvre se feront sous réserve de l'information et de la consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 7 | Indemnisation des salariés

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif APLD perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, dans les conditions fixées par la loi et le décret n° 2020-926 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle.

À la date de conclusion du présent accord, le placement en activité partielle ouvre droit au salarié à une indemnité correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective de travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,37 euros net. Ce minimum n'est pas applicable aux salariés lorsque leur rémunération est inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, aux salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et aux salariés mentionnés au titre I^{er} du livre III de la septième partie du code du travail.

Article 8 | Dispositif APLD et maintien de droits

Les salariés placés dans le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) conservent leurs droits en matière de retraite, de retraite complémentaire, de prévoyance et de congés payés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à la signature du présent accord.

Le revenu de remplacement au titre de l'APLD est soumis à cotisations prévoyance et santé. Les prestations sont maintenues malgré la suspension du contrat.

De la même façon, il est rappelé les dispositions légales en vigueur prévoyant que la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Les périodes de recours au dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié et pour le calcul de la prime annuelle conventionnelle.

Article 9 | Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Sous réserve du respect des accords d'entreprise, les entreprises de la branche peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis au titre de la période $n - 1$ et leurs jours de repos préalablement à la mise en œuvre de l'APLD, afin d'en limiter les impacts.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ des congés, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaire en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum douze (12) jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Les dispositions légales en matière de congés payés et de prise de jour de repos restent en vigueur.

Article 10 | Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Les entreprises mettant en œuvre le dispositif spécifique d'activité partielle doivent s'engager, dans un objectif de solidarité avec les salariés concernés, pour leurs dirigeants salariés de droit français (ayant le statut de mandataires sociaux au sein d'une seule entreprise) et les actionnaires, à encadrer les conditions de détermination de leurs éléments de rémunération proportionnellement aux efforts consentis par les salariés pendant la période d'application du dispositif.

Article 11 | Élaboration du document par l'employeur

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à ce jour, les entreprises de la branche souhaitant bénéficier du dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) sont tenues d'élaborer un document qui précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise, des stipulations du présent accord.

Ce document unilatéral, élaboré par l'employeur, doit être préalablement soumis au comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe pour une information en vue d'une consultation. Il doit obligatoirement préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;

2° Les activités et salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) ;

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale dans les conditions prévues par l'article 5 ;

4° Les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle longue durée ;

5° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité.

6° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche ainsi que les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés ;

7° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif APLD. Cette information devra avoir lieu tous les mois.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. L'autorité administrative dispose d'un délai de 21 jours pour se prononcer. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision d'homologation.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document. Chaque renouvellement doit s'accompagner d'un nouveau diagnostic porté à la connaissance du CSE.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois, renouvelable pour une période équivalente, au vu du bilan décrit ci-après, dans la limite de 24 mois.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé.

Sur la mise en œuvre de l'APLD, il est rappelé à cet égard que le CSE doit être préalablement consulté avant chaque demande de renouvellement de l'APLD auprès de l'autorité administrative.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (contact@fia.fr) le document unilatéral anonymisé, dès la mise en place du dispositif dans leur entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche.

Article 12 | *Date de début et durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise*

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans l'établissement ou l'entreprise. La date de début ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

En application du présent accord, la durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs, ce qui signifie que la demande d'activité partielle de 6 mois effectuée auprès de la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETSPP, ex-Direccte) pourra être renouvelée à concurrence d'une durée de 24 mois.

Le document peut être reconduit dans le respect de la durée prévue à l'alinéa précédent.

Article 13 | *Engagements en matière d'emploi*

Le document élaboré par l'employeur détermine le périmètre des emplois concernés ainsi que la durée des engagements en matière d'emploi. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 11 (1°). Ils portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'acti-

tivité partielle de longue durée et s'appliquent pendant une durée minimale égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Article 14 | Engagements en matière de formation professionnelle

Les organisations représentatives de la branche rappellent l'importance de la formation continue afin de maintenir et développer la qualification des salariés. Elles incitent les entreprises qui auront recours au dispositif APLD à mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité réduite pour maintenir et développer les compétences des salariés concernés par le biais d'actions dédiées.

Sont visées, notamment, des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience, des actions de formation certifiantes, le recours au bilan de compétence, des projets poursuivis par le salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail.

Les salariés placés en activité partielle qui effectueront des formations verront leur indemnité portée à 100 % de la rémunération brute, dans la limite du salaire net perçu habituellement.

Dès lors qu'un salarié placé en activité partielle souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il peut notamment mobiliser son compte personnel de formation. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié sera réalisé dans le cadre des dispositions de l'accord interbranche de formation professionnelle.

Un document récapitulatif des financements de l'OPCO OCAPIAT sera élaboré et transmis aux entreprises pour une parfaite information et mobilisation des dispositifs.

L'entreprise pourra définir dans le document unilatéral les formations pour lesquelles elle est prête à appuyer les projets des salariés soit en favorisant l'utilisation du CPF et les différents dispositifs d'abondement existants, soit en accompagnant le recours au projet de transition professionnelle. À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans un cadre de gestion simplifié, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-formation, FSE, et autres...), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises de la branche.

Par ailleurs, le salarié placé dans le dispositif APLD recevra une information sur le conseil en évolution professionnelle et aura communication des organismes locaux assurant cette prestation.

Article 15 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel

L'employeur fournit tous les mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le sexe des salariés concernés par le dispositif et la nature de leurs contrats de travail (CDI, CDD...) ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du dispositif APLD ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du dispositif APLD ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;

- les perspectives de reprise de l’activité ;
- les aides perçues par l’entreprise seront communiquées dans la BDES ;
- les plannings de travail.

Chapitre III Stipulations finales

Article 16 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entre en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d’extension.

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu’au 30 juin 2025.

Article 17 | *Conditions de révision*

Le présent accord pourra faire l’objet d’une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d’une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Article 18 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 19 | *Modalités de suivi et bilan de l’application du présent accord*

Conformément au I, 5° de l’article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d’activité partielle en cas de réduction d’activité durable, l’information et le suivi de l’application du présent accord sont confiés à la CPPNI.

Un bilan des documents reçus des entreprises sera réalisé annuellement en CPPNI jusqu’au terme de l’application du présent accord.

Article 20 | *Dépôt et extension*

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

Fait à Angers, le 28 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2022-02

à l'avenant du 25 novembre 2021 à l'accord du 21 novembre 2017
relatif à l'intéressement

NOR : ASET2250008Z

IDCC : 2120

Page 97 :

Annule et remplace :

« Annexe 1 Accord d'intéressement d'entreprise conclu pour les exercices 2XXX, 2XXY, 2XXZ dans le cadre de la transposition de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche des banques du 25 novembre 2021

Copie remise en main propre à chaque bénéficiaire, après signature de la liste d'émargement.

Article 1^{er} | Préambule

Le présent accord d'intéressement est mis en place au sein de la banque, dans le cadre de la transposition de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche conclu le 25 novembre 2021.

Il est destiné à permettre à la banque de bénéficier d'un dispositif d'intéressement à ses résultats et à ses performances, sans avoir à en négocier le contenu.

Article 2 | Caractéristiques de l'intéressement

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul.

Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, les parties signataires ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

A. Salariés de l'entreprise

Tous les collaborateurs ayant un contrat de travail de droit français à durée indéterminée ou déterminée, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de l'intéressement s'ils justifient d'une ancienneté minimum de trois mois dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

Les stagiaires non titulaires d'un contrat de travail sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de seize ans.

Les alternants bénéficient de l'intéressement.

B. Dirigeants de l'entreprise

Les dirigeants (chef d'entreprise, président, directeur général, membres du directoire ou gérant...) peuvent également bénéficier de l'intéressement, si les conditions suivantes sont remplies, qu'ils soient titulaires ou non d'un contrat de travail :

- avoir une ancienneté minimum de trois mois au cours de l'exercice social considéré, dans des conditions identiques à celles décrites aux alinéas 1 et 2 de l'article 3-A du présent accord ;
- être le dirigeant d'une entreprise ayant un effectif de 1 salarié (en dehors du dirigeant lui-même s'il est également titulaire d'un contrat de travail) à 249 salariés.

Dans une entreprise employant entre 1 à 249 salariés, si le dirigeant est titulaire et d'un mandat social et d'un contrat de travail, il doit être précisé dans la convention d'entreprise à quel titre il est bénéficiaire de l'intéressement.

Article 4 | *Formule de calcul de l'intéressement*

a) Seuil de déclenchement

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :

- le résultat net comptable^[1] de l'entreprise doit être positif.

b) Modalités de calcul du montant global d'intéressement

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5 % du résultat d'exploitation^[2] de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.a du présent accord est remplie) ;

[1] Résultat net : il correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

[2] Résultat d'exploitation : il correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque.

Ces deux types de résultats sont définis par le modèle de compte de résultat du règlement comptable bancaire de l'ANC n° 2014-07.

- et dans la limite de 3 % de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la Banque).

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

Article 5 | Plafond collectif et plafond individuel

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente. Ce plafond concerne le montant total versé au titre de l'intéressement et de l'éventuel supplément d'intéressement de l'entreprise,
- le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Article 6 | Modalités de répartition du montant global de l'intéressement entre les bénéficiaires

Le montant global de l'intéressement est réparti à concurrence :

- de 50 % du montant global au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré,
 - pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail^[1] ;
- toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires) ;
- pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail,

et

- de 50 % proportionnellement aux salaires bruts fixes annuels de base de référence (tels que définis à l'article 39 de la convention collective de la Banque) de l'exercice considéré.
 - pour les dirigeants non-salariés, le revenu professionnel perçu par ces derniers (imposé à l'impôt sur le revenu de l'année précédente) est intégré dans la répartition proportionnelle aux salaires, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise ;

[1] Article L. 3314-5 CT dans l'état actuel des textes.

- pour les périodes d'absences résultant de congés de maternité, de paternité ou d'adoption, de périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, maladie professionnelle ou de maladie, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 7 | Modalités de versement et d'affectation des droits des bénéficiaires

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé.

- Toute somme versée aux salariés au-delà du dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice produira des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail^[1]. Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de salaire comportant :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire,
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet du présent accord,
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

À cette occasion, chaque bénéficiaire peut demander, en tout ou partie, le versement ou l'investissement dans les plans d'épargne salariale de sa prime d'intéressement et est informé du délai dans lequel il peut formuler sa demande. Il est présumé être informé à l'issue d'un délai de 4 jours calendaires suivant la date de la notification lui permettant de prendre connaissance de cette information.

Il peut décider de percevoir immédiatement ou, le cas échéant, d'investir tout ou partie de sa prime d'intéressement dans les plans d'épargne salariale, tels qu'ils sont mis en place au sein de l'entreprise ou de la branche.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle il est présumé être informé, la prime individuelle d'intéressement lui revenant est affectée dans le FCPE^[2] désigné à cet effet par le règlement du PEE^[3] ou, à défaut de précision dans ledit règlement, dans le FCPE le plus sécuritaire, prévu par celui-ci. À défaut de PEE dans l'entreprise, la prime d'intéressement est versée dans le FCPE le plus sécuritaire du PEI^[4] de branche.

Les sommes investies dans le plan sont indisponibles à compter du premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice social au titre duquel elles sont dues, pour la durée fixée par ledit plan (au minimum 5 ans). Les sommes correspondantes sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

[1] Article L. 3314-9 CT en l'état actuel des textes.

[2] FCPE : Fonds commun de placement d'entreprise.

[3] PEE : Plan d'épargne d'entreprise.

[4] PEI de branche : plan d'épargne inter-entreprises de branche, mis en place par l'accord de branche du 7 juillet 2003 et destiné aux banques AFB dépourvues de PEE.

Article 8 | Droits des bénéficiaires quittant l'entreprise

Lorsqu'un bénéficiaire de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et de lui communiquer ultérieurement ses futures adresses.

Lorsqu'un bénéficiaire ne peut être joint à la dernière adresse qu'il a indiquée au moment de son départ, et en l'absence d'un PEE ou d'un PEI dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée d'un an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. Au-delà de ce délai, les sommes seront remises à la Caisse de dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme du délai prévu par le code monétaire et financier

Dans le cas où le bénéficiaire bénéficie d'un plan d'épargne salariale, les dispositions prévues à l'avant dernier alinéa de l'article 7 s'appliquent. La conservation des parts de fonds communs de placement et des actions de sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) acquises en application du règlement du plan d'épargne salariale continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme des délais prévus par le code monétaire et financier.

Enfin, lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif doit être remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant. Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

Article 9 | Supplément d'intéressement

L'entreprise pourra, le cas échéant, pratiquer un supplément d'intéressement au titre du dernier exercice social clos. La décision d'accorder ou non un supplément d'intéressement relève exclusivement de l'employeur (cf. annexe 3 du présent accord).

Article 10 | Régime fiscal et social

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et elles sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Elles sont cependant soumises au forfait social et, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

Elles sont également soumises à la charge des bénéficiaires, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu des personnes physiques, sauf en cas de versement dans un plan d'épargne entreprise ou dans le plan d'épargne interentreprises de branche dans la situation visée à l'article 7 du présent accord.

Article 11 | Information

L'employeur devra instituer un système d'information du personnel et de vérification des modalités d'application de l'accord.

Il précisera les conditions dans lesquelles le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés de l'application de l'accord. Lorsque dans

l'entreprise n'existent ni comité social et économique ou du comité d'entreprise ni délégués du personnel, une commission *ad hoc*, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord. Les représentants du personnel vérifient l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition prévues par l'accord.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou du comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel de l'entreprise.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 8 du présent accord, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et indiquant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

Il est remis à chaque bénéficiaire, lors de la conclusion de son contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs mis en place au sein de l'entreprise. Le livret d'épargne salariale est également porté à la connaissance des représentants du personnel, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Avant tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforceront de résoudre sur le plan de l'entreprise les litiges qui pourraient survenir à l'occasion de l'application du présent accord. À cet effet, le comité social et économique ou le comité d'entreprise ou la commission spécialisée créée par lui ou, à défaut, les délégués de personnel pourront, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

Article 12 | Évolutions réglementaires. Clause de sauvegarde

Les termes du présent accord d'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

Article 13 | Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord s'applique pour une durée de trois ans, dans l'ensemble de ses dispositions.

Le présent accord doit être conclu avant le terme du sixième mois du premier exercice social d'application.

Article 14 | Dépôt et Publicité

Le présent accord d'intéressement sera déposé dans les quinze jours de sa signature auprès des services de la DREETS du lieu de sa conclusion, en deux exemplaires (un original signé et un autre adressé sous support électronique).

Il fera l'objet, à la diligence de l'employeur, d'une communication à tous les salariés de la banque, en version papier ou par voie électronique, conformément aux dispositions de l'article 11 du présent accord.

ANNEXE 2 Accord d'entreprise pour l'application de l'annexe 1 de l'accord d'intéressement de branche du au sein de la banque

Remise en main propre à chaque bénéficiaire, accompagnée d'une copie de l'accord d'intéressement de branche et de ses annexes et après signature de la liste d'émargement.

Accord d'entreprise

Entre les soussignés :

La banque

au capital de

immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS) sous le numéro

agréée auprès de l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR)

sous le numéro

Représentée par agissant en qualité de

D'une part,

Et

Les délégués syndicaux désignés par les organisations syndicales :

(Nom des délégués syndicaux et des organisations syndicales signataires)

.....

.....

.....

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :

(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales)

.....

.....

.....

Ou

Le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise (CE), représenté par M..., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du (PV en annexe)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

La banque applique l'accord d'intéressement de branche conclu le 21 novembre 2017 et en particulier son annexe 1 dans la totalité de ses dispositions, pour une durée de trois années à compter de l'exercice social démarrant le et se terminant le et pour les deux exercices suivants, soit jusqu'au

Un exemplaire est remis par tout moyen à chaque bénéficiaire de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise accompagné d'un exemplaire de l'accord de branche et de ses annexes, après signature de la liste d'émargement prévue à cet effet.

..... exemplaires originaux du présent accord sont adressés à la DREETS de

Fait à le

Cachet de la banque

Pour la banque

M.....

Agissant en qualité de

Pour le syndicat

(Indiquer le nom de chaque syndicat signataire)

M.....

Ou

Les salariés mandatés par les organisations syndicales :

(Nom des salariés signataires mandatés par les organisations syndicales et nom des organisations syndicales concernées)

.....

.....

.....

Ou

Le comité social et économique (CSE) ou, s'il n'a pas été institué à la présente date, le comité d'entreprise (CE), représenté par M..., mandaté à cet effet par les élus lors de la réunion du (joindre le PV en annexe)

Ou

L'ensemble du personnel de l'entreprise consulté par référendum et statuant à la majorité des deux tiers, le dont l'accord a été recueilli par signature de la feuille d'émargement annexée au présent accord.

Signature :

Signatures :

PJ : Liste d'émargement signée par tous les bénéficiaires + accord d'intéressement de branche et ses annexes + le cas échéant mandat de chaque salarié mandaté signé par son organisation syndicale.

ANNEXE 3 Supplément d'intéressement (facultatif)

À l'issue de chaque exercice, au cours de l'application de l'accord d'intéressement au sein de l'entreprise, celle-ci pourra pratiquer un supplément d'intéressement au titre de cet exercice.

Le conseil d'administration de l'entreprise ou son directoire ou, en l'absence de telles structures le chef d'entreprise, peuvent décider d'augmenter ponctuellement le montant des sommes versées au titre de l'intéressement et d'attribuer aux bénéficiaires un supplément d'intéressement au titre de l'exercice clos.

Ce supplément d'intéressement sera mis en œuvre par décision unilatérale de l'employeur et notifié à la DREETS dont dépend l'entreprise.

L'acte matérialisant la décision unilatérale de l'employeur précisera le montant total du supplément d'intéressement attribué.

Le supplément d'intéressement sera réparti sur l'ensemble des bénéficiaires, selon les mêmes modalités que celles prévues dans l'accord de branche.

Ce supplément d'intéressement vient obligatoirement en complément de ce qui a été attribué en intéressement au titre de l'exercice considéré.

Pour pouvoir distribuer un supplément d'intéressement, l'entreprise doit donc avoir préalablement :

- appliqué l'accord d'intéressement au titre du dernier exercice clos ;
- et attribué de l'intéressement au titre de cet exercice.

Le supplément d'intéressement :

- est attribué à tous les bénéficiaires de l'intéressement de l'exercice clos ;
- est soumis au même régime social et fiscal que les sommes versées au titre de l'intéressement ;
- doit être versé avant la fin de l'exercice suivant l'exercice clos.

La décision de verser un supplément d'intéressement fait l'objet d'une note d'information, remise à tous les bénéficiaires concernés par le supplément, après signature d'une liste d'émarge. »

(Le reste sans changement.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-15 du 23 avril 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7003 Conserveries (coopératives et SICA) : avenant n° 125 bis du 10 mars 2022....	37
IDCC 7006 Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (métropole) : avenant n° 94 du 9 mars 2022.	39
IDCC 7024-8832 Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 87 du 10 février 2022	41
IDCC 8532 Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 68 du 15 février 2022.....	44
IDCC 8822 Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire) : avenant n° 40 du 3 février 2022.....	47

Avenant n° 125 bis du 10 mars 2022

NOR : AGRS2297033M

IDCC : 7003

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;

Fédération française de la déshydratation FND ;

Fédération française teillage du lin FESTAL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires au 1^{er} mars 2022

À partir du 1^{er} mars 2022, les salaires mensuels minima sont fixés à :

Échelon	Salaire mensuel
A1	1 603,12 €
A2	1 613,74 €
B1	1 625,87 €
B2	1 641,04 €
C1	1 663,79 €
C2	1 694,12 €
C3	1 716,87 €
C4	1 747,21 €
D1	1 781,85 €
D2	1 818,83 €
D3	1 895,88 €
D4	2 002,21 €
E1	2 080,80 €

Échelon	Salaire mensuel
E2	2 185,58 €
E3	2 345,84 €
E4	2 493,78 €
F	2 694,49 €
G	3 768,92 €

Article 2 | *Champ d'application*

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN 7003, y compris aux entreprises comptant moins de 50 salariés qui ne justifient d'aucune disposition particulière en matière de rémunération minimale.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 mars 2022.

(Suivent les signatures)

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : **7006** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

Avenant n° 94 du 9 mars 2022

NOR : AGRS2297034M

IDCC : 7006

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;

Fédération française de la déshydratation FND ;

Fédération française teillage du lin FESTAL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires au 1^{er} mars 2022

À partir du 1^{er} mars 2022, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,57
210	10,64
220	10,72
250	10,83
270	10,95
290	11,09
320	11,25
350	11,65
380	12,02

Coefficient	Salaire horaire minimum
410	12,45
440	12,92
470	13,35
500	13,85
550	14,59
610	15,39
720	17,05
840	18,84

Article 2 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir pour aborder de nouveau le sujet en cas de forte inflation au cours de l'année 2022.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 9 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **8832** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

Avenant n° 87 du 10 février 2022

NOR : AGRS2297037M

IDCC : 7024, 8832

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;
Fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;
Fédération départementale des CUMA de Lozère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale CFTC de Haute-Loire ;
Union départementale CFTC de Lozère ;
Syndicat général agro-alimentaire CFDT de Haute-Loire ;
Syndicat général agro-alimentaire CFDT de Lozère ;
Union départementale CFE-CGC de Haute-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) stipule que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1^{er} avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

Entre autres, elle prévoit :

- que certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la convention collective nationale concernée ou par les accords applicables à la (aux) branche(s) visée(s) (art. 1.2) ;
- une classification des emplois avec un certain nombre de dispositifs (chapitre 4) ;
- que les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « Grille de salaires », soit par accord territorial ou sectoriel et que la grille des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe « Grille de salaires » de la convention collective nationale concernée (art. 5.1/annexe 1).

Suite à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1^{er} janvier 2022 et à la conclusion de l'avenant « Salaires n° 4 du 18 janvier 2022 » à la convention collective nationale « Production agricole/Cuma », les partenaires sociaux départementaux se sont réunis et se sont accordés sur la révision de la grille de salaires minima, applicable aux salariés relevant uniquement de la production agricole, et figurant à l'annexe II de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de Haute-Loire et Lozère (devenue accord collectif départemental), en s'alignant sur la grille nationale, mais en adoptant de manière exceptionnelle une disposition plus favorable en matière de date d'effet de l'avenant n° 4 du 18 janvier 2022 à la convention collective nationale production agricole/Cuma. En l'absence de représentants de l'union régionale des entrepreneurs des territoires à la réunion lors de la négociation collective, aucune disposition n'a été prévue pour les salariés relevant des ETARF.

La branche de la production agricole étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er}

L'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère est abrogée et remplacée par la suivante :

« Exploitations et entreprises agricoles

(Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles de la Haute-Loire et de la Lozère)

À compter du 1^{er} mars 2022, les salaires minimaux applicables au personnel des exploitations et entreprises de la production agricole et des Cuma sont fixés selon la grille ci-après :

Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
Palier 1	9 – 11	10,57 €
Palier 2	12 – 16	10,66 €
Palier 3	17 – 24	10,82 €
Palier 4	25 – 35	11,06 €
Palier 5	36 – 51	11,57 €
Palier 6	52 – 73	12,15 €

Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
Palier 7	74 – 104	12,90 €
Palier 8	105 – 143	13,82 €
Palier 9	144 – 196	14,98 €
Palier 10	197 – 270	16,61 €
Palier 11	271 – 399	18,91 €
Palier 12	400	21,62 €

La classification des emplois correspondants figure au chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des Cuma (IDCC 7024).

Article 2

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension prend effet le 1^{er} mars 2022.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 10 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8532 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

Avenant n° 68 du 15 février 2022

NOR : AGRS2297035M
IDCC : 8532

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

Entrepreneurs des territoires, fédération Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Bretagne ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes Force ouvrière FGTA FO ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes I à V ci-jointes, avec effet au 1^{er} mars 2022.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui prend effet à compter du 1^{er} mars 2022 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 15 février 2022.

(Suivent les signatures)

Annexe I

Les annexes sont modifiées comme suit :

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,80
Emplois spécialisés	1	10,92
	2	11,03
Emplois qualifiés	1	11,16
	2	11,42
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,02
	2	13,76
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,55
	2	15,23
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,57
	2	10,80

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois spécialisés	1	10,92
	2	11,03
Emplois qualifiés	1	11,16
	2	11,42
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,02
	2	13,76
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,55
	2	15,23
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,57
	2	10,80
Emplois qualifiés	1	11,16
	2	11,42
Emplois hautement qualifiés	1	11,85
	2	12,34

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,02
	2	13,76
Cadre I		17,02
Cadre II		20,17

Convention collective

IDCC : **8822** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

Avenant n° 40 du 3 février 2022

NOR : AGRS2297036M

IDCC : 8822

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs l'Isère ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs du Rhône ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Syndicat FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I | *Salaires horaires minima*
 (Sous réserve des dispositions relatives au Smic)

Classification des emplois	Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel pour 151,67 heures
1. Agents de production			
Niveau 1 – A	100	10,57 €	1 603,15 €
B			
Niveau 2 – C	105	10,60 €	1 607,70 €

Classification des emplois	Coefficient	Salaire horaire minimum	Salaire mensuel pour 151,67 heures
D	110	10,62 €	1 610,74 €
Niveau 3 – E	115	10,64 €	1 613,77 €
F	125	10,66 €	1 616,80 €
G	135	10,68 €	1 619,84 €
Niveau 4 – H	150	10,70 €	1 622,87 €
I	170	11,07 €	1 678,99 €
J	200	12,28 €	1 862,51 €
2. Personnel administratif			
Niveau 1 – A	100	10,57 €	1 603,15 €
B			
Niveau 2 – C	105	10,60 €	1 607,70 €
D	110	10,62 €	1 610,74 €
Niveau 3 – E	115	10,64 €	1 613,77 €
F	125	10,66 €	1 616,80 €
G	135	10,68 €	1 619,84 €
Niveau 4 – H	150	10,70 €	1 622,87 €
I	170	11,07 €	1 678,99 €
K	220	12,98 €	1 968,68 €
3. Personnel technique et technico-commercial			
Niveau 4 – L	180	11,54 €	1 750,27 €
M	200	12,28 €	1 862,51 €
Niveau 5 – N	250	14,08 €	2 135,51 €
4. Personnel d'encadrement			
Niveau 4 – O	190	11,93 €	1 809,42 €
Niveau 5 – P	250	14,08 €	2 135,51 €
Niveau 6 – Q	300	15,94 €	2 417,62 €
Niveau 7 – R	275	15,02 €	2 278,08 €
S	350	17,77 €	2 695,18 €
T	380	18,90 €	2 866,56 €
Niveau 8 – U	420	20,35 €	3 086,48 €
V	450	21,47 €	3 256,35 €
W	500	23,33 €	3 538,46 €

La prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,90 euros.

Article 2 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} mars 2022.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 3 février 2022.

(Suivent les signatures)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220150-000422

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
